

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH ETOS KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
PANGKALAN LESUNG KABUPATEN PELALAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

RIJUL CANDRA

NIM. 11870113883



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RIJUL CANDRA
NIM : 11870113883
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : X (SEPULUH)
JUDUL : PENGARUH ETOS KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PANGKALAN LESUNG KABUPATEN PELALAWAN.
TANGGAL UJIAN : 11 MEI 2023

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING



DESVI EMTY, SE, M, Si
NIP.19623112 198903 2 040

MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. H. MAHYARNI, SE, MM
NIP.19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP.19720513 200701 2 018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

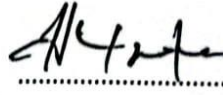


LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rijul Candra
NIM : 11870113883
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.
Tanggal Ujian : 11 Mei 2023

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si



.....

Sekretaris
 Ermansyah, SE, MM



.....

Anggota
 Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak.



.....

Anggota
 Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si



.....

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rjull Candra
NIM : 11870113883
Tempat/Tgl. Lahir : Pangkalan Lesung, 24 Januari 2000
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : SI manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Etos Kerja, Klim Organisasi dan Budaya
Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat
Pangkalan Lesung Kabupaten Pematang

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 11 April 2023
mbuat pernyataan

METERAI TEMPAK
BABAKX432707755
Rjull Candra
NIM : 11870113883

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH ETOS KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PANGKALAN LESUNG KABUPATEN PELALAWAN

RIJUL CANDRA
NIM: 11870113883

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dan menggunakan Program SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa uji t variabel Etos Kerja, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan menggunakan uji f variabel Etos Kerja, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu adjusted R^2 sebesar 0,810. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 81% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Etos Kerja, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

UIN SUSKA RIAU

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ETHOS, ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PANGKALAN LESUNG DISTRICT OFFICE, PELALAWAN DISTRICT

RIJUL CANDRA
NIM: 11870113883

Human resource management is the science and art of managing labor relations and roles so that they are effective and efficient. Good performance is optimal performance, namely performance that is in accordance with organizational standards and supports the achievement of organizational goals. The purpose of this study was to determine the effect of work ethic, organizational climate and organizational culture on employee performance. The population in this study were employees at the Pangkalan Lesung District Office, Pelalawan Regency. The sampling method in this study used a non-probability sampling technique. The data used are primary data and secondary data. The data analysis method used is multiple linear regression method and uses the SPSS 25 program. Based on the results of the research conducted, it shows that the t-test of the variables Work Ethics, Organizational Climate and Organizational Culture partially have a significant effect on Employee Performance. By using the variable f test Work Ethics, Organizational Climate and Organizational Culture have a significant effect simultaneously on Employee Performance. Meanwhile, adjusted R2 was 0.810. This shows that the variables of Work Ethics, Organizational Climate and Organizational Culture as a whole have an influence of 81% on Employee Performance, while the remaining 19% is influenced by other variables not examined in this study.

Keyword: Word Ethic, Organizational Climate, Organizational Culture and Performance

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasullulah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terang-menerang yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja, Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan”**, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Selama penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada orang tua tercinta Ayahanda Hasan dan Ibunda Asniyati yang telah memberikan banyak sekali moral, motivasi dan spiritual serta adik saya Reska Amriyan dan Rachel Alfarizqi yang telah memberikan begitu banyak doa dan semangat untuk penulis. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari tanpa ada doa, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak akan dapat terwujud.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bapak Prof. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Julina, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Para Staff TU yang telah membantu dan memberi kemudahan selama masa perkuliahan.
8. Ibu Desvy Emti, SE, M.si selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku pembimbing Akademik (PA) yang telah membantu memberikan pengarahan kepada penulis dalam menjalani perkuliahan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

1. Kepada Camat dan seluruh Pegawai Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

1. Teman-teman Lokal E dan Konsentrasi MSDM Lokal C, yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas doa, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya, Aamiin Yaa Rabbal Aalamiin.

Pekanbaru,

Penulis,

RIJUL CANDRA

NIM. 11870113883

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAHAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Kinerja	13
2.2.1 Pengertian Kinerja	13
2.2.3 Indikator Kinerja	15
2.3 Etos Kerja	16
2.3.1 Pengertian Etos Kerja	16
2.3.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Etos kerja	16
2.3.3 Indikator Etos Kerja	17
2.4 Iklim Organisasi	18
2.3.1 Pengertian Iklim Organisasi	18
2.3.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	19
2.5 Budaya Organisasi	21
2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi	21
2.5.2 Tingkatan Budaya Organisasi	21
2.5.3 Karakteristik Budaya Organisasi	23
2.5.4 Indikator Budaya Organisasi	24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Hubungan Antar Variabel	25
2.6.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja	25
2.6.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja	25
2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	
2.7 Pandangan Islam Terhadap Variabel	26
2.7.1 Pandangan islam tentang Etos kerja	26
2.7.2 Pandangan islam tentang Iklim organisasi	27
2.7.3 Pandangan islam tentang Budaya Organisasi	27
2.8 Penelitian Terdahulu	29
2.9 Variabel Penelitian	31
2.10 Definisi Konsep Operasional Penelitian	32
2.11 Kerangka Pemikiran	33
2.12 Hipotesis Penelitian	34

BAB III METODE PENELITIAN

1.1 Lokasi dan waktu penelitian	35
1.2 Jenis Dan Sumber Data	35
3.2.1 Data Primer	35
3.2.2 Data Sekunder	35
1.3 Metode Pengumpulan Data	36
3.3.1 Angket (Kuesioner)	36
3.3.2 Dokumentasi	36
1.4 Populasi dan Sampel.....	37
3.4.1 Populasi	37
3.4.2 Sampel	37
3.5 Metode Analisa Data	37
3.5.1 Uji Kualitas Data	37
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	38
3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda (RLB)	40
3.5.4 Uji Hipotesis.....	42

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1.1 Sejarah Kecamatan Pangkalan Lesung	44
1.2 Visi Misi Kecamatan Pangkalan Lesung	45
1.3 Struktur Organisasi Kecamatan Pangkalan Lesung	45
4.4 Uraian Tugas Kecamatan Pangkalan Lesung	47

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Karakteristik Responden	61
---	----

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.1 Responden Berdasarkan Umur	61
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
5.1.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
5.2 Rekapitulasi Jawaban Responden	64
5.2.1 Variabel Kinerja Pegawai	64
5.2.2 Variabel Etos Kerja	66
5.3.3 Variabel Iklim Organisasi.....	68
5.3.4 Variabel Budaya Organisasi	70
5.3 Analisis Statistik Deskriptif	71
5.4 Kualitas Data	73
5.4.1 Hasil Uji Validitas	73
5.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	75
5.5 Uji Asumsi Klasik	75
5.5.1 Hasil Uji Normalitas.....	75
5.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas	77
5.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78
5.5.4 Hasil Uji Autokorelasi.....	80
5.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
5.7 Uji Hipotesis	82
5.7.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)	82
5.7.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	84
5.7.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	85
5.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian	86
5.8.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	87
5.8.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	87
5.8.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ..	88
5.8.4 Pengaruh Etos Kerja, Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	89
BAB VI PENUTUP	
1.1 Kesimpulan	91
1.2 Saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

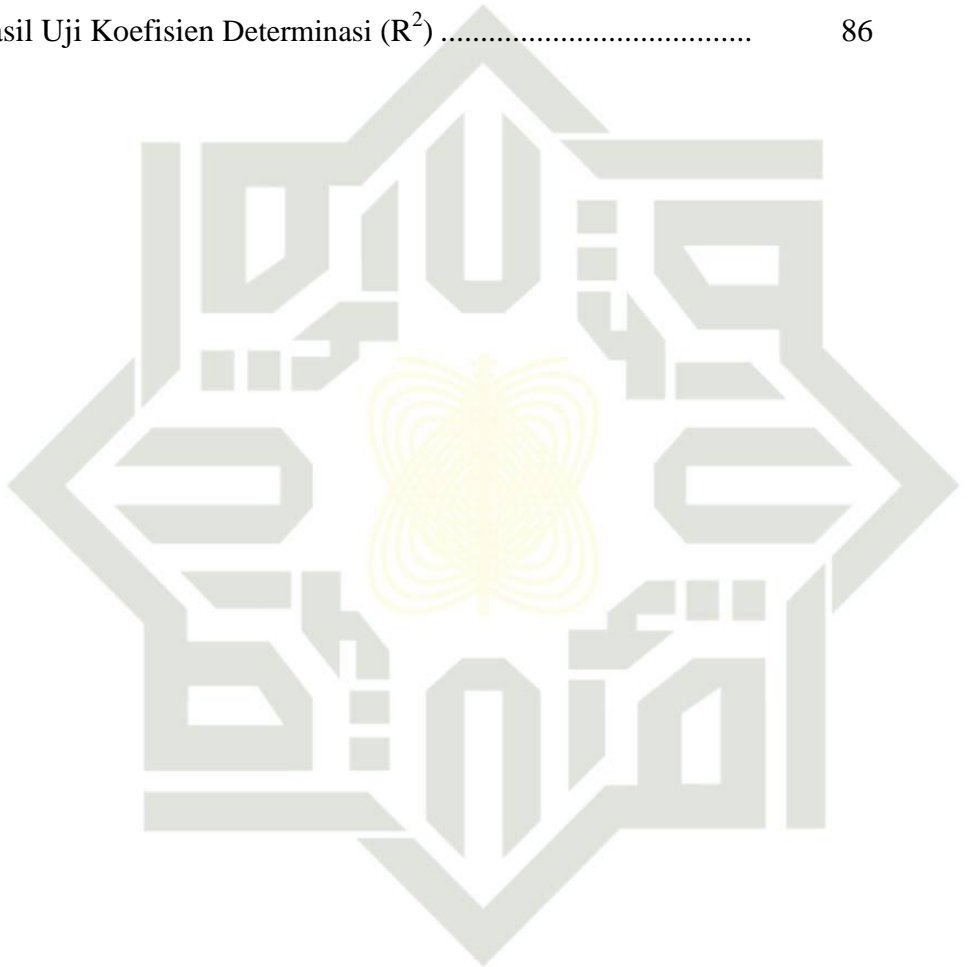
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Camat Pangkalan Lesung Tahun 2018-2022	3
Tabel 1.2 Data ASN dan Non ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan tahun 2022	4
Tabel 1.3 Jabatan Struktural di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan	5
Tabel 1.4 Data Target Dan Realisasi Hasil Kinerja Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Penelitian	32
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Umur.....	61
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	64
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Etos Kerja (X1)	66
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Iklim Organisasi (X2)	68
Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi (X2)	70
Tabel 5.9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	71
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas	74
Tabel 5.11 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 5.12 Hasil Normalitas One-Sample <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	77
Tabel 5.13 Hasil Uji Multikolinieritas	78

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.14 Hasil Uji Autokorelasi.....	80
Tabel 5.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	81
Tabel 5.16 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t).....	83
Tabel 5.17 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F).....	85
Tabel 5.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	86



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi
Lampiran 3	Uji Validitas
Lampiran 4	Uji Reliabilitas
Lampiran 5	Uji Normalitas
Lampiran 6	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 7	Analisis Regresi Berganda
Lampiran 8	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)
Lampiran 9	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
Lampiran 10	Koefisien Korelasi (Uji R) dan Koefisien Determinasi (R^2)
Lampiran 11	Tabel r Statistik
Lampiran 12	Tabel t Statistik
Lampiran 13	Tabel F Statistik

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan-tujuan instansi. Karena tujuan suatu organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan apabila setiap anggota di organisasi mempunyai kemampuan dalam menguasai setiap aspek yang diperlukan didalam pengoperasian pekerjaan dan juga diharapkan setiap anggota organisasi mempunyai kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2013) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) wajib diterapkan di organisasi besar maupun kecil untuk membuat organisasi tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada para pegawai atau karyawan yang ada didalam organisasi tersebut.

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain etos kerja, iklim organisasi dan budaya organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Instansi pemerintah yang akan diteliti adalah Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan yang mana visi dan misinya nya inovasi menuju Pelalawan emas (Ekonomi Mandiri, Aman dan Sejahtera), meningkatkan kinerja birokrasi dan otonomi desa.

Dalam hal mempengaruhi kinerja pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi salah satu faktornya berasal dari etos kerja. Etos kerja sangat menentukan kinerja seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya. Jika seorang individu dalam kondisi memiliki etos kerja tinggi, maka pekerjaan yang dilakukan akan dapat diselesaikan dengan mudah, namun sebaliknya jika ia memiliki etos kerja menurun.

Ginting (2016) mendefinisikan etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.. Tanpa memiliki etos kerja, seseorang akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan kinerja sesuai dengan target yang diinginkan.

Menurut Hardjana (2013) mendefinisikan bahwa “Iklim Organisasi dianggap mempunyai kedudukan sebagai ‘jembatan’ yang menghubungkan faktor-faktor organisasi dan perilaku karyawan dalam mewujudkan kinerja.”

Menurut Irham Fahmi (2013) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang sudah berlangsung lama dan diterapkan dalam aktivitas dilingkungan kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi.

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Camat Pangkalan Lesung Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Hari kerja	Absensi Karyawan			Jumlah Absensi
				Sakit	Izin	Alpha	
1	2018	43	247	7	9	0	16
2	2019	44	247	0	3	1	4
3	2020	43	247	0	1	2	3
4	2021	51	247	0	2	0	2
5	2022	56	247	0	0	7	7

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan 2022.

Berdasarkan tabel 1.1 dari tingkat kehadiran pegawai pada kantor camat pangkalan lesung dari data 5 tahun terakhir rata-rata tingkat kehadiran menunjukkan fluktuasi. Dimana tingkat kehadiran paling tinggi itu pada tahun 2018 sebanyak 16 yang mana diantaranya 7 sakit dan 9 izin, pada tahun berikutnya tahun 2019 sampai 2021 absensi mulai membaik, kemudian pada tahun 2022 tingkat absensi kembali naik yang mana ada 7 absensi menunjukkan alpha, artinya kedisiplinan para pegawai masih rendah sehingga kurangnya kesadaran dalam mentaati peraturan-peraturan, hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai yang berdampak pada tertundanya pekerjaan yang harus diselesaikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2 Data ASN dan Non ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan tahun 2022.

No	Tingkat Pendidikan	Status Kepegawaian		Jenis Kelamin	
		ASN	NON ASN	Laki-Laki	Perempuan
1	Strata 1 (S1)	12	22	16	16
2	Diploma 3 (D3)	-	8	4	-
3	SLTA	9	5	12	8
	Jumlah	21	35	32	24

Sumber : Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan 2022.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui pegawai kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan memiliki pegawai ASN yang berjumlah 21 orang dan pegawai NON ASN berjumlah 35 orang yang tentunya saling berhubungan dan berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan dari Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sehubung dengan berdirinya Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan maka dari itu juga dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dan tentunya harus memiliki kinerja yang tinggi.

Tabel 1.3 Jabatan Struktural di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Tahun 2022.

No	Jabatan	Masa Kerja (Tahun)	Pendidikan
1.	Plt Camat/ Sekretaris Camat	27	Adm Negara-S1
2.	Kasubbag keuangan	10	Manajemen-S1
3.	Kasubbag umum dan kepegawaian	10	Manajemen-S1
4.	Kasi ketentraman dan ketertiban	22	Adm Negara-S1
5.	Kasi pelayanan umum	12	Ilmu Pemerintahan-S1
6.	Kasi kesejahteraan sosial	10	Ekonomi Islam-S1
7.	Kasi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat	24	Keperawatan-S1
8.	Kasi pemerintahan	14	Ilmu Pemerintahan-S1

Sumber : Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan 2022.

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa adanya latar belakang pendidikan pegawai yang menempati jabatan struktural yang kurang sesuai dengan bidangnya, sehingga sangat memungkinkan terjadinya kesalah pahaman atau tidak sesuai dalam pembagian tugas-tugas yang diberikan.

Dilihat dari data diatas yang mana setiap bidang sudah memiliki tanggung jawab nya masing-masing sesuai dengan tugas dan fungsinya, namun ketidaksesuaian pembagian tugas dengan bidangnya menjadi permasalahan yang dapat mempengaruhi hasil kerja. Salah satunya kasi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat yang latar belakang pendidikan nya tidak sesuai dengan jabatannya, kalau dilihat dari tugas kasi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat ini salah satunya adalah menyusun rencana, program dan anggaran seksi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat berdasarkan rencana kerja dan rencana strategis kecamatan, kemudian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan urusan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.

Pegawai dikantor Camat Pangkalan Lesung kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan rendahnya rasa tanggung jawab, tidak memanfaatkan jam kerja dan tidak menunjukkan ketekunan dalam bekerja. Menurunnya realisasi dari target yang ditetapkan oleh pemerintah itu dikarenakan kurangnya ketekunan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan dalam kurun waktu 4 tahun terakhir menunjukkan realisasi kinerja yang tidak stabil dan cenderung menurun dari target yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari data target dan realisasi hasil kinerja Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.4 Data Target Dan Realisasi Hasil Kinerja Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Tahun 2019-2022.

Program Kegiatan	2019		2020		2021		2022	
	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
Program pelayanan administrasi perkantoran	100	74.81	100	98.55	100	96.92	100	97
Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	100	95.47	100	98.52	100	88.44	100	79.10
Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	100	100	100	99.19	100	100	100	99.86
Program perencanaan, peningkatan, pelaporan capaian kinerja dan keuangan PD	100	100	100	98.22	100	100	100	94.01
Program peningkatan pelayanan masyarakat desa/kecamatan	100	86.97	100	95.75	100	90.93	100	86

Sumber: Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan 2022.

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa realisasi dari target capaian kinerja Kantor Camat Pangkalan Lesung tidak pernah stabil dan salah satu program kegiatan dikantor camat pangkalan lesung ini bahkan mengalami penurunan sehingga sebaiknya perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai supaya tercapainya kinerja yang stabil.

Pada program kegiatan peningkatan pelayanan masyarakat desa/kecamatan terlihat setiap tahunnya mengalami penurunan realisasi dari target yang telah ditetapkan disebabkan oleh kurangnya ketekunan pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, kemudian kurangnya kedisiplinan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai dilingkungan kerja, hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai, sehingga menurunnya realisasi dari target yang ditetapkan.

Kemudian dari data tersebut dapat dilihat adanya penurunan disetiap tahunnya realisasi dari target, juga dikarenakan banyaknya pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, ketekunan para pegawai dalam bekerja juga kurang baik, dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena kurangnya kedisiplinan pegawai, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan ketekunan dalam bekerja, hal ini perlu diperhatikan dan ditindak lanjuti karena ini bisa menjadi budaya di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan. Adanya pegawai terlihat tidak mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, serta lebih banyak menggunakan waktunya untuk mengobrol sesama pegawai diwaktu bekerja. Rendahnya etos kerja pegawai Kantor Camat Pangkalan Lesung disebabkan kurangnya kontribusi dari pegawai untuk kemajuan organisasi.

Berbagai permasalahan yang terjadi di Kantor Camat Pangkalan Lesung dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Dari permasalahan yang ada maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja pegawai dapat semakin baik dan meningkat. Maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah **“PENGARUH ETOS KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PANGKALAN LESUNG KABUPATEN PELALAWAN”**.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan?
3. Apakah Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan?
4. Apakah etos kerja, iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja, iklim organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten pelalawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pegawai dalam meningkatkan etos kerja pegawai, iklim organisasi dan budaya organisasi dikantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.

2. Bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan ilmu pengetahuan dibidang manajemen Sumber Daya Manusia

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini terbagi dalam 6 bab. Adapun masing masing bab dapat di lihat sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, pandangan islam, kerangka pemikiran, variabel penelitian, hipotesis dan konsep operasional variabel.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI

Bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum instansi, visi dan misi, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan temuan dan kesimpulan dari penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor perusahaan yang sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak dapat beroperasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak sumber daya yang lain sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh sebab itu sumber daya manusia di dalam organisasi harus dikelola dengan baik agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2013) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) wajib diterapkan di organisasi besar maupun kecil untuk membuat organisasi tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada para pegawai atau karyawan yang ada didalam organisasi tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo (2015), Lingkup kegiatan manajemen SDM sesuai dengan pengelompokan fungsinya, mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

a. Fungsi perencanaan (*planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan, kegiatan meliputi: pemahaman tujuan dan sasaran organisasi, analisis pekerjaan atau jabatan, penentuan kebutuhan SDM bagi organisasi yang bersangkutan, dan perencanaan untuk pemenuhan serta pengendalian.

b. Fungsi pengorganisasian (*organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendisain struktur dan hubungan antar para pekerja dengan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk penetapan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab. Kegiatan mencakup: rekrutmen (pengadaan), penyeleksian dan orientasi (pengenalan) organisasi.

c. Fungsi pengarahan (*directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan. Pengembangan personel, kegiatan mencakup: pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan perencanaan karir.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Fungsi pengendalian (*controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan, dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya bidang tenaga kerja, telah dicapai. Pemeliharaan personel, kegiatannya mencakup: pengaturan kompensasi, pengaturan tunjangan, pembinaan motivasi, pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan perburuhan dan pemberhentian.

Menurut Widodo (2015), fungsi operasional tersebut terbagi menjadi

delapan yaitu:

- 1) Perencanaan (*planning*)
- 2) Pengadaan (*procurement*)
- 3) Pengembangan (*development*)
- 4) Kompensasi (*compensation*)
- 5) Pengintegrasian (*intergration*)
- 6) Pemeliharaan (*maintenance*)
- 7) Kedisiplinan
- 8) Pemberhentian (*separation*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kinerja

2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2013) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang berkaitan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Afandi (2018), menyatakan bahwa adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai atau karyawan.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan atau organisasi
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai atau karyawan dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.2.2 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

a. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b. Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang

sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

e. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.3 Etos Kerja

2.3.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut Maharani & Efendi, (2019) etos kerja adalah pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Dadang (2018) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

Ginting (2016) mendefinisikan etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Etos kerja

Menurut Sinamo (2014) Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal, yaitu:

a. Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.

b. Faktor eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu.

2.3.3 Indikator Etos Kerja

Salamun dkk. (2017) menyatakan bahwa indikator-indikator yang dapat untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun”.

- a. Kerja keras, ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.
- b. Disiplin, Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- c. Jujur, Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.
- d. Tanggung jawab, Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- e. Rajin, ialah terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.
- f. Tekun, ialah rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh. Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan masa lalu agar tidak terulang kembali.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 Iklim Organisasi

2.4.1 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Kiki Cahaya Setiawan (2015), iklim organisasi adalah bagaimana karakteristik yang berasal dari lingkungan sekitar dapat mempengaruhi tingkah laku orang yang berada dalam organisasi dan segala sesuatu yang ada dalam organisasi seperti sistem formal, gaya kepemimpinan manajer (informal/formal), faktor lingkungan penting lainnya yang akan berpengaruh terhadap sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi mempengaruhi segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi. Pada gilirannya, iklim dipengaruhi oleh segala yang terjadi di dalam organisasi. iklim organisasi dianggap mempunyai kedudukan sebagai 'jembatan' yang menghubungkan faktor-faktor organisasi manajemen dan perilaku karyawan dalam mewujudkan kinerja(Hardjana, 2013).

Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015) menyatakan bahwa Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.

Dari beberapa pengertian mengenai iklim organisasi dapat disimpulkan bahwa suatu lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi perilaku mereka dan bentuk kerjasama karyawan untuk pencapaian tujuan bersama didalam perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Higgins dalam (Iren Silviani, 2020) ada empat prinsip faktor faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

1) Manajer / pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan aturan, kebijakan kebijakan, dan suasana organisasi terutama masalah masalah yang berkaitan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan keputusan dan kesejahteraan karyawan.

2) Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut, komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia.

3) Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali Dipuaskan

oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja, dan Informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

4) Faktor eksternal organisasi

Sejumlah Faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Ekonomi adalah faktor utama yang dapat mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi.

2.4.3 Indikator Iklim Organisasi

Dimensi dan Indikator iklim organisasi menurut Kusnan dalam Darodjat (2015) yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Indikator dari tanggung jawab diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan di dalam perusahaan.

2. Identitas Individu dalam Organisasi

Identitas Individu dalam Organisasi diartikan karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kehangatan antar pegawai

Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi antar Pegawai dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.

4. Dukungan

Dukungan diartikan sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antar pegawainya.

5. Konflik

Konflik diartikan bagaimana pegawai dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok.

2.5 Budaya Organisasi

2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Irham Fahmi (2013) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang sudah berlangsung lama dan diterapkan dalam aktivitas dilingkungan kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan manajer perusahaan.

Robbins (2015) menyatakan bahwa budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar.

Sedangkan Munandar (2012) mengungkapkan budaya organisasi adalah cara berpikir, cara bekerja, dan cara laku para karyawan satu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing masing.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Tingkatan Budaya Organisasi

Menurut Edgar H. Schien dalam (Emron Edison., dkk, 2018) membagi budaya dalam tiga tingkatan yaitu:

1) Artefak

Adalah hal hal yang mencakup semua fenomena yang bisa dilihat, didengar, dan dirasakan ketika Anda menemukan kelompok baru dengan budaya asing. Artefak meliputi produk yang dilihat, kreasi artistik, Gaya, sebagaimana tercantum dalam pikiran, tata krama, dan menampilkan emosional, mitos dan citra tentang organisasi, daftar yang dipuji Kasikan, serta ritual dan perayaan yang dapat diamati. Contoh artefak yang bisa dilihat adalah logo atau dari pakaian kerja. Beberapa organisasi menetapkan pakaian kerja dengan tema dan motif tertentu tiada lain untuk menunjukkan simbol tentang keberadaan organisasi mereka. Sedangkan contoh artefak Yang bisa dirasakan, misalnya, minuman dan masakan. Orang akan mengenal ciri, rasa dan aroma olahan dari produk, restoran atau bahkan dari daerah atau negara tertentu.

2) Keyakinan dan nilai nilai yang dianut.

Jika manager nya kini kelompok untuk bertindak atas keyakinannya, solusi bekerja, dan kelompok ini memiliki persepsi Yang sama tentang keberhasilan tersebut, nilai yang dirasakan adalah promosi yang bagus serta bertahap menjadi berubah: pertama, akan menjadi nilai atau keyakinan bersama dan akhirnya menjadi asumsi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bersama (jika tindakan tersebut terus menerus menjadi berhasil). Jika proses Transformasi ini terjadi, anggota kelompok akan cenderung lupa bahwa awalnya mereka tidak yakin dan usul wacana ini pada awalnya hanya Poposan diperdebatkan dan dihadapi.

3) Asumsi dasar

Adalah keyakinan anggotanya yang cenderung tidak di konfrontasi Dan jika diperdebatkan sehingga sangat sulit untuk berubah. Jika ada via Kinan dan Pemahaman tertentu itu sangat sulit untuk diubah, pendekatan apapun yang dilakukan cenderung dapat diartikan lain atau menimbulkan persepsi negatif bagi yang menerimanya.

2.5.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Hari Sulakaso (2019) menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama secara keseluruhan, merupakan hakikat budaya organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada hal hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan Presisi, analisis, dan perhatian pada hal hal detail.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen yang berfokus lebih pada hasil ketimbang proses yang dipakai untuk mencapai hasil tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Orientasi orang. Sejauh mana manajemen mempertimbangkan keputusan untuk efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
- 5) Orientasi Tim. Sejauh mana kegiatan kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu individu.
- 6) Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- 7) Stabilitas. Sejauh mana kegiatan kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

2.5.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Hari Sulaksono (2019) Indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang cepat terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat beresiko merugikan bagi kelompok organisasi secara menyeluruh.
- 2) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk

mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

- 4) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh Tim kerja (*Team Work*) dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
- 5) Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*Abiliti and Skill*) Yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
- 6) Mempermudah dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Maharani & Efendi, (2019) menerangkan bahwa pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Oleh karena itu, pegawai seharusnya memberi etos kerja yang optimal yang dapat memajukan instansinya, dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam sebuah instansi.

2.6.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015) menyatakan bahwa Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja. Kinerja sumber daya manusia sangat di tentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Wibowo (2010) suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja pegawai yang optimal di organisasi tersebut, instansi yang memiliki nilai komunikasi yang baik, menganut keterbukaan dan pimpinan yang dapat dijadikan panutan bagi pegawai yang tentunya dapat menunjang pegawai dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Pandangan Islam Terhadap Variabel

2.7.1 Pandangan islam tentang kinerja

Dalam surah Al-Ahqaf; 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفَيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا
يُظَلَمُونَ

Artinya : *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada merugi”*.

Dari ayat diatas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan kinerja. Bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa. Dalam ayat tersebut Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang mengerjakan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi tempat dia bekerja maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi instansi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7.1 Pandangan islam tentang Etos kerja

Dalam surah Al-Insyirah; 7 :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya : *“Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”*.

Dari ayat diatas menunjukkan bahwa seorang muslim yang memiliki etos kerja adalah mereka yang selalu obsesif atau ingin berbuat sesuatu yang penuh manfaat yang pekerjaan merupakan bagian amanah dari Allah. Sehingga dalam Islam, semangat kerja tidak hanya untuk meraih harta tetapi juga meraih ridha Allah SWT. Yang membedakan semangat kerja dalam Islam adalah kaitannya dengan nilai serta cara meraih tujuannya. Bagi seorang muslim bekerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam rangka menggapai ridha Allah SWT. Sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang didera kerinduan untuk menjadikan dirinya sebagai sosok yang dapat dipercaya, dan menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7.2 Pandangan islam tentang Iklim organisasi

Al-Qur'an Surat Ali Imran; 159 :

فَيَمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ
 الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ
 لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى
 اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : *“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”*.

Dari ayat di atas menunjukkan bahwa, suasana dilingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Pimpinan harus bisa memperhatikan kondisi yang ada di dalam perusahaan, baik di dalam ruangan maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

2.7.3 Pandangan islam tentang Budaya Organisasi

Al-Qur'an Surah Al-Hujurat; 13 :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى
 وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ
 عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَيْرٌ

Artinya: Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.

Dari ayat di atas dapat kita ketahui pentingnya melakukan suatu kegiatan dengan bekerjasama demi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu budaya organisasi dalam kajian Islam menurut dari penuturan para tokoh (Ulama') muslim. Diantara pendapat para tokoh tersebut adalah antara budaya dan Islam merupakan dua keadaan yang saling tidak mencakup. Yang berarti Islam bukan merupakan bagian dari kebudayaan dan begitu sebaliknya, kebudayaan bukan merupakan bagian dari Islam, keduanya berdiri sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian
1	Nurjaya, N., Sunarsa, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartini, G. (2021).	Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kehutanan dan perkebunan kota Bogor.	Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 4, No 2.	Etos kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Kinerja (Y).	Hasil penelitian ini etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Radianto, A., & Sunuharyo, B. S. (2017).	Pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karawan PT.PG Kreet Baru Malang)	Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 53, No 1.	Iklim organisasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kinerja (Y).	Hasil penelitian ini membuktikan iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3	Yantika, Y., Helambang, T., & Rozzaid, Y. (2018).	Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pemkab Bondowoso).	Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, Vol 4, No 2.	Lingkungan kerja (X_1), Etos kerja (X_2), Disiplin kerja (X_3), dan Kinerja (Y).	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerjasecara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Gracia, B. A. (2021).	Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja	Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma,	Iklim organisasi (X_1), Disiplin	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Kamar Dagang dan Industri Indonesia Kantor Pusat Jakarta.	Vol 5, No 1.	kerja (X ₂), dan Kinerja (Y).	Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja.
Tri Darmawati (2016)	Pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Jasajoe Putra Mandiri.	Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol 12, No 4.	Kepemimpinan (X ₁), Iklim organisasi (X ₂ dan Kinerja (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama sama terhadap kinerja pegawai PT. Jasajoe Putra Mandiri.
A Hadiansyah (2017)	Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT.AE	Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol 3, No 2.	Etos kerja (X ₁), dan Kinerja (Y).	Hasil dari penelitian ini etos kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.AE.
M Megawati (2021)	Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (persero) Cabang Pembantu Sungguminasa.	Jurnal Mirai Management, Vol 5. No2.	Etos kerja (X ₁), Lingkungan kerja (X ₂). Dan Kinerja (Y).	Hasil penelitian ini etos kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT pegadaian cabang pembantu sungguminasa.
I Yasdianto, dkk (2020)	Pengaruh etos kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja	Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi	Etos kerja (X ₁), motivasi (X ₂), Iklim organisasi (X ₃), dan	Hasil penelitian ini secara simultan etos kerja, motivasi dan iklim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	dapartemen <i>Asset dan Office Management</i> PT Semen Baturaja (persero)tbk.	Syariah, Vol 6, No 1.	Kinerja (Y).	organisasi berpengaruh terhadap kinerja.
EA Amanda, dkk (2017).	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun	Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Vol 6, No1.	Budaya organisasi (X1), dan Kinerja (Y),	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.
W Widodo (2017).	Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Jaya	Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipana, Vol 5, No 2.	Budaya organisasi (X1), Etos kerja (X2), dan Kinerja (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Jaya

Sumber: Jurnal

2. Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependent
 - a. (Y) Kinerja
2. Variabel Independent
 - a. (X1) Etos Kerja
 - b. (X2) Iklim Organisasi
 - c. (X3) Budaya Organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.10 Definisi Konsep Operasional Penelitian

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini ialah variabel bebas Etos Kerja (X1), Iklim Organisasi (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai. Adapun definisi operasional variabel dapat dilihat dari

Tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.	1. Kemampuan & keahlian 2. Kepribadian 3. Disiplin kerja 4. Motivasi kerja 5. Loyalitas 6. komitmen kasmir (2016)	Likert
Etos kerja (X1)	Dadang (2018) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.	1. kerja keras 2. disiplin 3. jujur dan 4. tanggung jawab 5. Rajin 6. Tekun Salamun dkk. (2017)	Likert
Iklim Organisasi (X2)	Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015) menyatakan bahwa Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.	1. Tanggung jawab 2. Identitas individu dalam organisasi 3. Kehangatan antar pegawai 4. Dukungan 5. Konflik Kusnan dalam Darodjat (2015)	Likert
Budaya Organisasi (X3)	Menurut Irham Fahmi (2013) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang	1. Inivatif memperhitungkan resiko	Likert

<p>sudah berlangsung lama dan diterapkan dalam aktivitas dilingkungan kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Memberikan perhatian pada setiap masalah. 3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. 4. Berorientasi pada kepentingan karyawan 5. Agresif dalam bekerja 6. Mempermudahkan dan menjaga stabilitas kerja. <p>Hari sulakaso (2019)</p>	
---	--	--

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

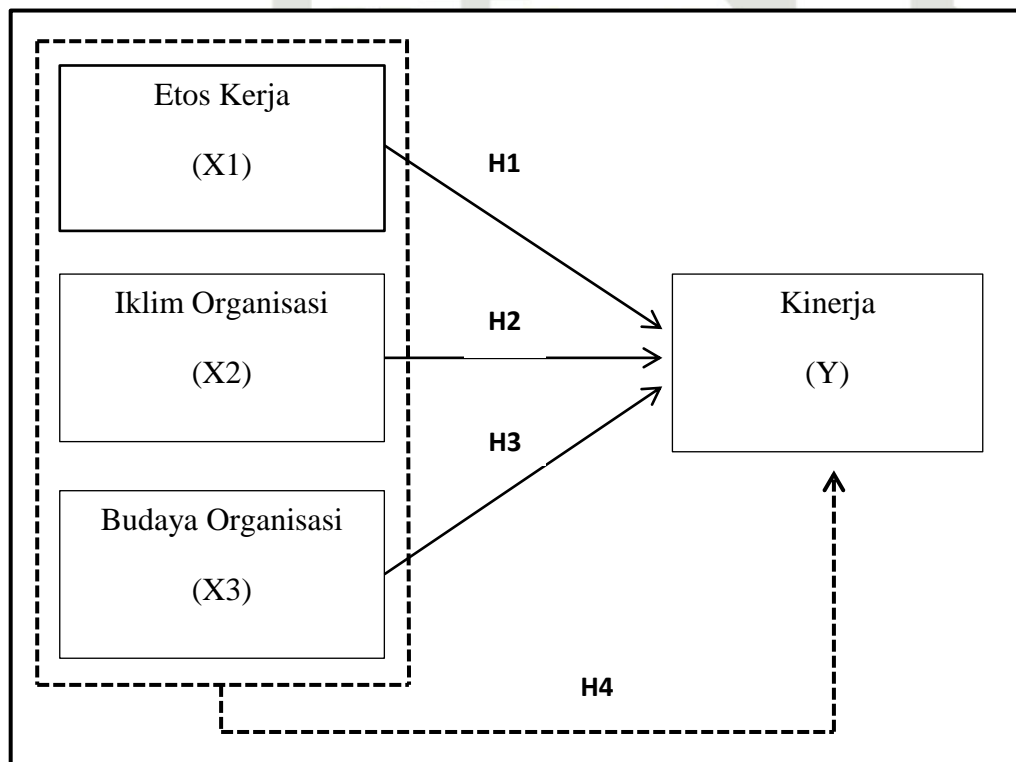
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.11 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

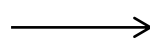

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

“Pengaruh Etos Kerja, Iklim Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”



Sumber : Ginanjar 2013

Keterangan :

-  : Pengaruh secara parsial
 : Pengaruh secara simultan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.12 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Disimpulkan bahwa hipotesis yaitu dugaan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis menjadi teruji apabila semua gejala yang timbul tidak bertentangan dengan hipotesis tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.

H2 : Diduga Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.

H3 : Diduga Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Pangkalan lesung Kabupaten Pelalawan.

H4 : Diduga Etos kerja, Iklim organisasi dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor camat Pangkalan lesung Kabupaten Pelalawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan waktu penelitian

Guna penyelesaian penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian yaitu dilaksanakan di Kantor Camat Pangkalan Lesung, Kabupaten Pelalawan, Riau, Indonesia. Adapun waktu penelitian ini dimulai pada bulan Agustus 2022 sampai selesainya penelitian dilakukan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2013) mendefinisikan data primer sebagai data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel etos kerja, iklim organisasi dan budaya organisasi yang didapat langsung dari responden.

3.2 Data Sekunder

Menurut Sugiono (2012) data sekunder adalah data yang sumbernya tidak langsung, misalnya lewat orang lain atau dokumen memberikan data kepada pengumpul data. misalnya : data penilaian kinerja, tingkatan gaji, data jadwal kerja, jumlah pegawai atau karyawan, absensi dan data lainnya yang berbentuk tabel dan laporan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2013) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab nya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, Dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3.3.2 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya atau mempunyai kredibilitas yang tinggi jika didukung dengan foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah pegawai di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 56 orang pegawai.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability* yaitu sampel jenuh atau disebut dengan total sampling. Menurut Sugiono (2014) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 56 orang pegawai.

3.5 Metode Analisa Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2018) mengenai uji validitas instrumen adalah sebagai berikut: “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner sebagai instrumen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.”

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyakut sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (*correlated/* total indicator) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung (*correlated/*total indicator) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2017) mengenai uji reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut: “Uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan *reliable* dan digunakan untuk mengukur berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama (konsistensi)”.

Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* $> 0,60$.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak, Noor (2011). Untuk mengetahui gejala tersebut dapat dilihat dari grafik histrogram dengan membandingkan data observasi distribusi yang mendekati normal, seperti dalam distribusi normal atau mengikuti pola garis diagonal. Jika

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

data berdistribusi normal maka grafik histogramnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji Heterokedastisitas

Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika terdapat perbedaan varian, maka dijumpai gejala heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot di sekitar nilai X dan Y. Jika ada pola tertentu, maka telah terjadi gejala heterokedastisitas, Santoso (2004).

c. Uji Multikolinearitas

Multikolineritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolineritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolinearitas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 5$, menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolineritas, Frish dalam Firdaus (2011).

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t. Jika ada, berarti terdapat Autokorelasi. Dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian ini keberadaan Autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

- 1) Jika angka D-W di bawah -2 berarti terdapat Autokorelasi positif.
- 2) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat Autokorelasi.
- 3) Jika D-W di atas 2 berarti terdapat Autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 4$ dimana du adalah batas atas dari nilai d Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan d merupakan nilai d Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 4 - du$ terpenuhi.

3.5.3 Regresi Linier Berganda

Menurut Suliyanto (2011) Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditujukan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
 A = Konstanta
 X₁ = Etos kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X_2 = Iklim organisasi

X_3 = Budaya Organisasi

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien Regresi (Parsial)

e = Tingkat Kesalahan (eror)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS : Sangat setuju = 5

S : Setuju = 4

KS : Kurang Setuju = 3

TS : Tidak Setuju = 2

STS : Sangat Tidak Setuju = 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *statistic for product and service solution* versi 25. Karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti ini.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Uji Hipotesis

1 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Imam Ghozali (2018) mengenai uji statistik f adalah sebagai berikut: Uji statistik F atau uji signifikansi simultan. Uji ini menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Nilai F hitung diperbandingkan dengan F tabel atau f yang diperoleh dengan menggunakan tingkat risiko 5% dan *degree of freedom* ($df = n - k - 1$).

Uji F hasil perhitungan diperbandingkan dengan F tabel dengan kriteria:

- a) Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ Sig $< \alpha$ maka:

H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh), artinya terdapat pengaruh secara simultan antara etos kerja, iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat pangkalan lesung.

- b) Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ Sig $> \alpha$ maka:

H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak berpengaruh), artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara etos kerja, iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat pangkalan lesung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2 Uji Parsial (t-Test)

Menurut Imam Ghozali (2018) mengenai uji statistik t adalah sebagai berikut: Uji statistik t atau uji signifikan parameter individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Berpedoman kepada Sugiyono (2017) uji kriterianya adalah sebagai berikut:

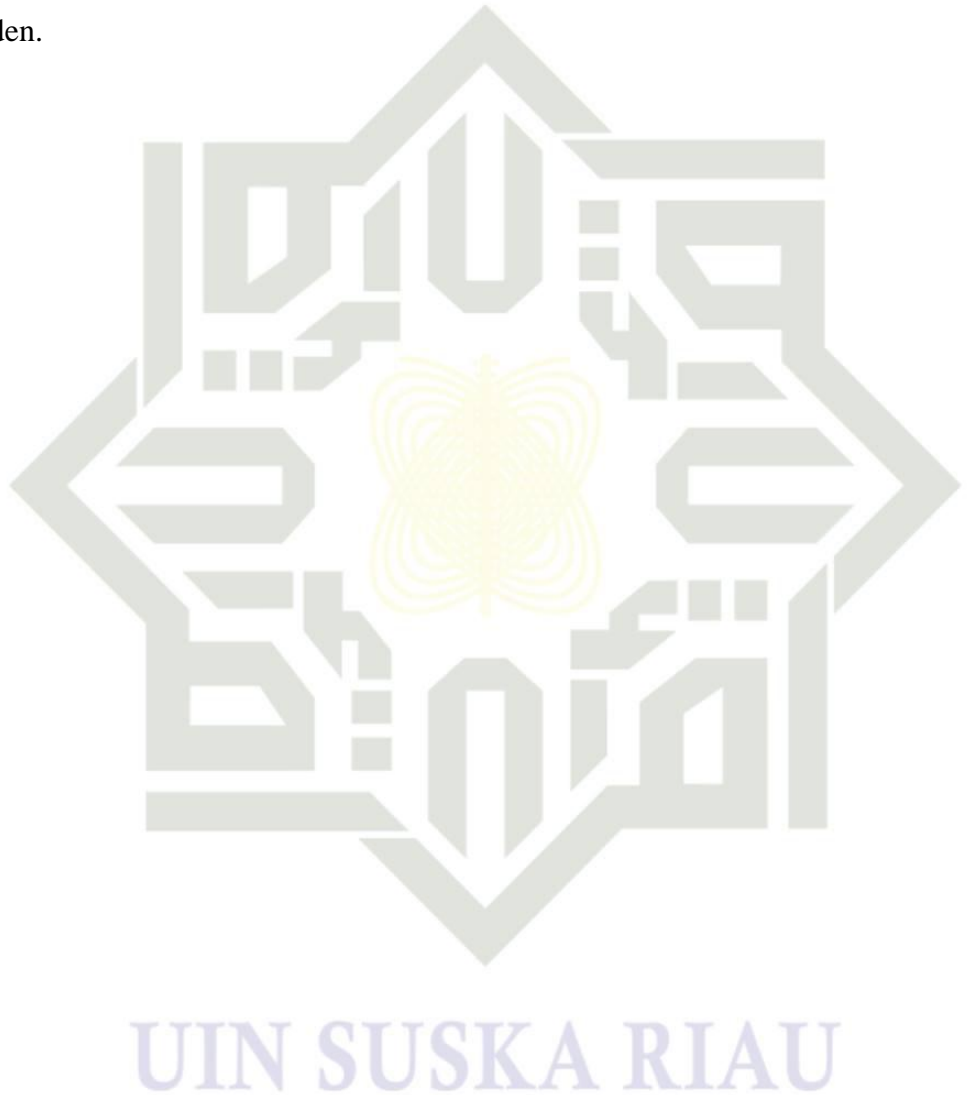
- a) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5 \%$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $P \text{ value (sig)} < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (berpengaruh).
- b) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5 \%$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $P \text{ value (sig)} > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak berpengaruh).

3 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi menurut Imam Ghozali (2018) adalah sebagai berikut: Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama sama dapat menjelaskan variabel

dependen. Nilai koefisien determinasi = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien Determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Kecamatan Pangkalan Lesung

Kecamatan Pangkalan Lesung merupakan Pemekaran dari Kecamatan Pangkalan Kuras sebelumnya merupakan sebuah desa yang bernama Desa Pangkalan Lesung Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Kampar, dan sebelum berstatus Desa Pangkalan Lesung merupakan suatu wilayah perbatasan yang ada dalam wilayah kekuasaan Kerajaan Pelalawan yang disebut dengan wilayah perbatasan *Tuo Napuh*.

Setelah Proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia di Proklamirkan pada tanggal 17 Agustus 1945 maka tanggal 28 Oktober 1945, Raja Pelalawan terakhir menyatakan Kerajaan Pelalawan meleburkan diri kedalam Negara Kesatuan Republik Indonesia maka Perbatasan Tuo Napuh secara otomatis juga masuk kedalam wilayah Negara Republik Indonesia.

Kecamatan Pangkalan Lesung di bentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan nomor: 10 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kecamatan Pangkalan Kerinci, Kecamatan Ukui, Kecamatan Pangkalan Lesung, Kecamatan Kerumutan, Kecamatan Teluk Meranti. Peresmian Operasionalnya secara deponitif dilakukan pada tanggal 15 September 2001 dengan Ibu Kota Pangkalan Lesung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kecamatan Pangkalan Lesung memiliki luas wilayah 472,74 Km (47.274 Ha), yang saat ini dengan jumlah penduduk 26.659 jiwa yang terdiri dari 1 (satu) kelurahan, dan 9 (sembilan) desa , dengan batas-batas wilayah Sebagai Berikut :

- 1) Utara berbatas dengan Kecamatan Bandar Petalangan
- 2) Selatan berbatas dengan Kecamatan Ukui
- 3) Timur berbatas dengan Kecamatan Kerumutan
- 4) Barat berbatas dengan Kecamatan Ukui dan Pangkalan Kuras

4.2 Visi Misi Kecamatan Pangkalan Lesung

Visi:

Inovasi Menuju Pelalawan Emas (Ekonomi Mandiri, Aman dan Sejahtera).

Misi:

Meningkatkan Kinerja Birokrasi dan Otonomi Desa.

4.3 Struktur Organisasi Kecamatan Pangkalan Lesung

Struktur bagi suatu organisasi sangat berguna untuk memperjelas dan memahami tugas dan fungsi masing masing bagian dalam suatu organisasi. Dengan struktur, tugas masing masing bagian dalam organisasi menjadi jelas. Struktur yang baik adalah struktur yang berorientasi kepada visi-misi organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi dan profesionalisme jajaran di dalamnya.

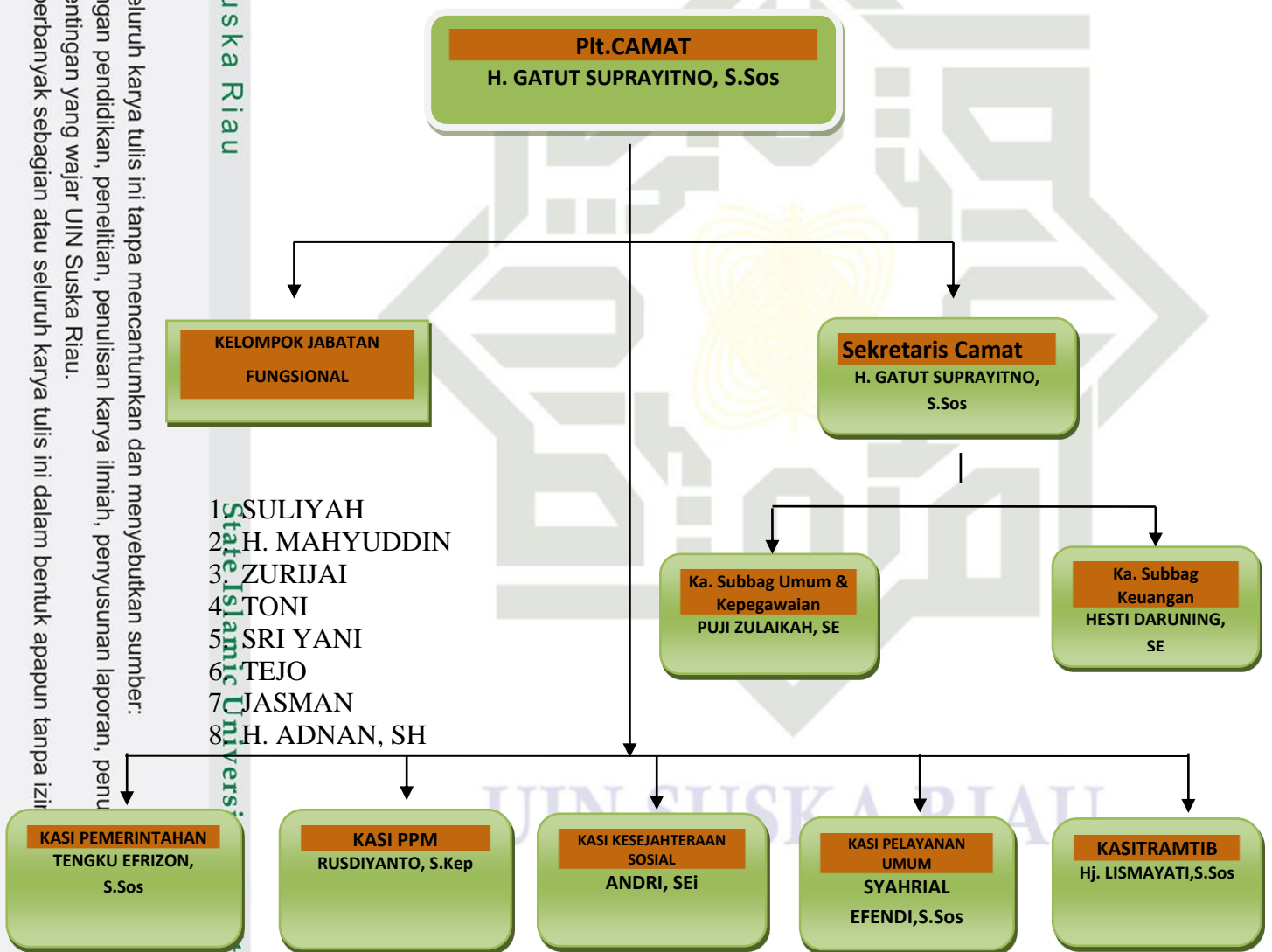
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mengenai struktur organisasi kecamatan secara jelas digambarkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 81 Tahun 2016 seperti gambar Bagan dibawah ini :

Gambar 4.1 Bagan Organisasi Kecamatan Pangkalan Lesung

Kabupaten Pelalawan



Sumber: Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.1 Uraian Tugas Kecamatan Pangkalan Lesung

Tugas Pokok dan Fungsi Camat sesuai dengan Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 81 Tahun 2016 adalah sebagai berikut :

1. Camat

a. Tugas Pokok Camat:

- 1) Menyelenggarakan Urusan Pemerintahan Umum
- 2) Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
- 3) Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- 4) Mengkoordinasikan penerapan dan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati
- 5) Mengkoordinasikan Pemeliharaan Prasarana dan Sarana Pelayanan Umum
- 6) Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di tingkat kecamatan
- 7) Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa dan kelurahan
- 8) Melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan Daerah kabupaten yang ada di Kecamatan
- 9) Melaksanakan tugas lain yang dipererintahkan oleh peraturan perundang-undangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Fungsi Camat:

- 1) Pengoordinasian urusan pemerintahan umum
- 2) Pengoordinasian urusan ketentraman dan ketertiban
- 3) Pengoordinasian upaya penyelenggaraan Ekonomi dan Pembangunan
- 4) Pengoordinasian kegiatan kesejahteraan sosial
- 5) Pengoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat
- 6) Pengoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
- 7) Pengoordinasian pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
- 8) Pengoordinasian pemerintahan kelurahan di wilayah kerjanya.

2. Sekretaris Camat

a. Tugas Sekretaris Camat :

- 1) Sekretariat Kecamatan dipimpin oleh seorang sekretariat Kecamatan
- 2) Sekretariat Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas kecamatan dibidang kesekretariatan

b. Fungsi Sekretaris Kecamatan :

- 1) Pelaksanaan penyusunan rencana program kegiatan kecamatan
- 2) Pelaksanaan pelayanan administrasi kesekretariatan kecamatan dan kelurahan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan rencana, program, evaluasi dan pelaporan kegiatan kecamatan dan kelurahan
 - 4) Pengoordinasian penyelenggaran tugas Seksi
 - 5) Pasilitasi dan Pengoordinasian kegiatan kecamatan dengan instansi terkait dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kecamatan
 - 6) Pelaksanaan monitoring, evaluasi, pelaporan, dan pengendalian administrasi kegiatan kesekretariatan dan kecamatan dan
 - 7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan tugas dan fungsinya
3. Bagian Keuangan
- a. Tugas Sub bagian Keuangan :
 - 1) Subbagian keuangan berada dibawah dan bertanggungjawab kepada sekretaris
 - 2) Subbagian keuangan dipimpin oleh sorang kepala subbagian
 - b. Fungsi Subbagian Keuangan :
 - 1) Menyusun rencana, program dan anggaran subbagian keuangan berdasarkan rencana kerja dan rencana strategis kecamatan
 - 2) Koordianasi penyusunan rencana, program dan anggaran unit kerja di lingkungan kecamatan
 - 3) Mengkoordinasikan dan melaksanakan pembinaan bidang keuangan kecamatan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Melaksanakan verifikasi serta meneliti kelegkapan surat permintaan pembayaran (SPP)
- 5) Menyiapkan Surat Perintah Membayar (SPM)
- 6) Melaksanakan verifikasi harian atas penerimaan
- 7) Melaksanakan verifikasi laporan pertanggungjawaban (SPJ) Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran
- 8) Melaksanakan Akuntansi Sekretariat Kecamatan
- 9) Menyiapkan Laporan Keuangan Kecamatan
- 10) Merumuskan rencana kerja tahunan dilingkungan kecamatan
- 11) Melaksanakan program kerja pengelolaan dana perjalanan dinas kecamatan
- 12) Menyiapkan laporan kinerja (LKj) kecamatan
- 13) Mengevaluasi tugas pembinaan bidang keuangan sekretariat kecamatan berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut
- 14) Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugasnya;
- 15) Melaksanakan pembagian tugas, arahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas bawahan
- 16) Melaksanakan monitoring dan evaluasi subbagian keuangan
- 17) Melaksanakan pelaporan pelaksanaan tugas
- 18) Melaksanakan tugas kedinasan lain dari seretariat kecamatan sesuai degan bidang tugasnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Bagian Umum dan Kepegawaian

a. Tugas sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- 1) Menyusun rencana, program dan anggaran subbagian umum berdasarkan rencana kerja dan rencana strategis kecamatan
- 2) Koordinasi dan melaksanakan pelayanan urusan kepegawaian, umum dan perlengkapan
- 3) Merencanakan program kerja dan inventarisasi aset kecamatan dan kelurahan
- 4) Merencanakan program kerja penyelenggaraan pelayanan kebersihan, keindahan dan pertamanan
- 5) Merumuskan dan melaksanakan inventarisasi yang berhubungan dengan kepegawaian, pembinaan aparatur serta peningkatan kualitas pegawai
- 6) Merumuskan dan melaksanakan pelayanan administrasi, inventaris kantor dan dokumentasi kegiatan kantor
- 7) Melaksanakan urusan keprotokolan, upacara-upacara, rapat-rapat dinas dan pelayanan hubungan masyarakat
- 8) Melaksanakan kegiatan penyusunan kebutuhan dan materil bagi unit kerja kecamatan
- 9) Merumuskan dan mengkoordinasikan kegiatan kebersihan, ketetapan, kenyamanan ruangan dan halaman kantor, disiplin pegawai serta pengamanan dilingkungan kecamatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 10) Melaksanakan penyusunan data kepegawaian, SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), registrasi PNS dan DUK
- 11) Koordinasi dan menyusun data serta informasi tentang kecamatan
- 12) Melaksanakan fasilitasi pengadaan barang dan jasa diligkungan kecamatan
- 13) Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugasnya
- 14) Melaksanakan pembagian tugas, arahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas bawahan
- 15) Melaksanakan monitoring dan evaluasi subbagian umum
- 16) Melaksanakan pelaporan pelaksanaan tugas
- 17) Melaksanakan tugas kedinasan lain dan sekretaris sesuai dengan bidang tugasnya

b. Fungsi Sub Bagian Umum dan Kepegawaian :

- 1) Subbagian umum berada dibawah dan bertanggung jawab kepada seretaris kecamatan
- 2) Subbagian umum dipimpin oleh kepala subbagian

5. Kasi Pemerintahan

a. Tugas Kasi Pemerintahan :

- 1) Menyusun rencana, program dan anggaran seksi pemerintahan berdasarkan rencana kerja dan rencana strategis kecamatan

- 2) Merumuskan, mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan urusan pemerintahan kecamatan
- 3) Mengoordinasikan dengan perangkat daerah dan instansi vertikal dibidang penyelenggaraan pemerintahan
- 4) Melaksanakan koordinasi dan sigkronisasi perencanaan dengan perangkat daerah dan instansivertikal dibidang penyelenggaran kegiatan pemerintahan
- 5) Melaksanakan evaluasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan
- 6) Melaksanakan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan kelurahan dan desa
- 7) Melaksanakan pembinaan kegiatan sosial politik, idiologi negara dan kesatuan bangsa
- 8) Melaksanakan penyusunan pembinaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil
- 9) Melaksanakan bimbingan, supervisi, fasilitasi dan konsultasi pelaksanaan administrasi kelurahan dan desa
- 10) Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap perangkat kelurahan dan desa
- 11) Melaksanakan fasilitasi urusan pertahanan
- 12) Melaksanakan pembinaan kelembagaan kemasyarakatan di kelurahan dan desa

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 13) Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan sesuai bidang dan tugasnya
- 14) Melaksanakan pembagian tugas, arahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas bawahan
- 15) Melaksanakan monitoring dan evaluasi seksi pemerintahan
- 16) Melaksanakan pelaporan pelaksanaan tugas
- 17) Melaksanakan tugas kedinasan lain dari camat sesuai dengan bidang tugasnya

b. Fungsi Kasi Pemerintahan :

- 1) Seksi pemerintahan berada dibawah dan bertanggung jawab kepada camat
- 2) Seksi pemerintahan dipimpin oleh seorang kepala seksi

6. Kasi Ketentraman dan Ketertiban

a. Tugas Kasi Ketentraman dan Ketertiban :

- 1) Menyusun rencana, program dan anggaran seksi ketentraman dan ketertiban berdasarkan rencana kerja dan rencana strategis kecamatan
- 2) Mengoordinasikan urusan ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat
- 3) Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait mengenai program dan kegiatan penyelenggaraan, ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat diwilayah kecamatan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Melaksanakan koordianasi dengan tokoh masyarakat dan tokoh agama yang berada diwilayah kerja kecamatan untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat di wilayah kecamatan
- 5) Mengoordinasikan dengan instansi terkait penyelenggaraan penanggulangan bencana dan kebakaran lahan dan hutan
- 6) Melaksanakan koordinasi dengan perangkat daerah yang tugas dan fungsinya dibidang penerapan peraturan perundang-undangan
- 7) Melaksanakan koordiansi dengan perangkat daerah dan instansi vertikal lain, yang tugas dan fungsinya dibidang penerapan peraturan perundang-undangan
- 8) Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan ketentraman dan ketertiban ditingkat kecamatan
- 9) Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugasnya
- 10) Melaksanakan pembagian tugas, arahan dan pengawasan terhadap pelasmaan tugas bawahan
- 11) Melaksanakan monitoring dan evaluasi seksi ketentraman dan ketertiban
- 12) Melaksanakan pelaporan pelaksanaan tugas
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain dari camat sesuai dengan bidang tugasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Fungsi Kasi Ketentraman dan Ketertiban :

- 1) Seksi ketentraman dan ketertiban berada dibawah dan bertanggungjawab kepada camat
- 2) Seksi ketentraman dan ketertiban dipimpin oleh seorang kepala seksi

7. Kasi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat

a. Tugas Kasi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat :

- 1) Menyusun rencana, program dan anggaran seksi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat berdasarkan rencana kerja dan rencana strategis kecamatan
- 2) Mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan urusan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat
- 3) Melaksanakan motivasi kepada masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan di kecamatan
- 4) Merencanakan program kerja pembinaan perekonomian, produksi dan distribusi di tingkat kecamatan
- 5) Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan
- 6) Melaksanakan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan baik yang dilakukan oleh unit kerja pemerintah maupun swasta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 7) Melaksanakan tugas-tugas lain dibidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan
 - 8) Melaksanakan koordinasi dengan perangkat daerah dan/atau instansi vertikal yang tugas dan fungsinya dibidang pemeliharaan prasarana dan fasilitasi pelayanan umum
 - 9) Melaksanakan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
 - 10) Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugasnya
 - 11) Melaksanakan pembagian tugas, arahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas bawahan
 - 12) Melaksanakan monitoring dan evaluasi seksi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat
 - 13) Melaksanakan pelaporan pelaksanaan tugas
 - 14) Melaksanakan tugas kedinasan lain dari camat sesuai dengan bidang tugasnya
- b. Fungsi Kasi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat :
- 1) Seksi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat berada dibawah dan tanggung jawab kepada camat
 - 2) Seksi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat dipimpin oleh seorang kepala seksi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Kasi Kesejahteraan Sosial

a. Tugas Kasi Kesejahteraan Sosial :

- 1) Menyusun rencana, program dan anggaran seksi kesejahteraan sosial berdasarkan rencana kerja dan rencana strategis camat
- 2) Mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan urusan kesejahteraan sosial
- 3) Merumuskan dan melaksanakan penyusunan program kerja pelayanan dan bantuan sosial, bantuan kepemudaan, pemberdayaan masyarakat dan perempuan, keluarga berencana, olah raga dan tenaga kerja
- 4) Melaksanakan penyusunan program kerja pembinaan kehidupan keagamaan, pendidikan, kebudayaan dan kesehatan masyarakat
- 5) Melaksanakan evaluasi terhadap berbagai kegiatan bidang kesejahteraan sosial
- 6) Melaksanakan koordinasi dengan perangkat daerah dan/atau instansi vertikal yang tugas dan fungsinya dibidang kesejahteraan sosial
- 7) Melaksanakan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan kesejahteraan sosial
- 8) Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugasnya
- 9) Melaksanakan pembagian tugas, arahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas bawahan
- 10) Melaksanakan monitoring dan evaluasi kesejahteraan sosial
- 11) Melaksanakan pelapor pelaksanaan tugas

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12) Melaksanakan tugas kedinasan lain dari camat dengan bidang tugasnya

b. Fungsi Kasi Kesejahteraan Sosial

- 1) Seksi kesejahteraan sosial berada dibawah dan bertanggung jawab kepada camat
- 2) Seksi kesejahteraan sosial dipimpin oleh seorang kepala seksi

9. Kasi Pelayanan Umum

a. Tugas Kasi Pelayanan Umum :

- 1) Menyusun rencana, program dan anggaran seksi pelayanan umum berdasarkan rencana kerja dan rencana strategis kecamatan
- 2) Melaksanakan kegiatan dibidang pelayanan umum
- 3) Merumuskan, mengoordinasikan dan melaksanakan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN)
- 4) Melaksanakan perencanaan program kerja kegiatan pelayanan terpadu kecamatan
- 5) Melaksanakan pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN);
- 6) Melaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN)
- 7) Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugasnya
- 8) Melaksanakan pembagian tugas, arahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas bawahan
- 9) Melaksanakan monitoring dan evaluasi seksi pelayanan umum

- 10) Melaksanakan pelapor pelaksanaan tugas
 - 11) Melaksanakan tugas kedinasan lain dari camat sesuai dengan bidang tugasnya
- b. Fungsi Kasi Pelayanan Umum :
- 1) Seksi pelayanan umum berada dibawah dan tanggung jawab kepada camat
 - 2) Seksi pelayanan umum dipilih oleh seorang kepala seksi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.
4. Variabel Etos Kerja, Iklim Organisasi, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pegawai Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan agar dapat meningkatkan etos kerja terkait kedisiplinan yang tentunya dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Diharapkan pegawai di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan dapat membangun iklim organisasi terkait kesadaran mentaati aturan sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja.
3. Diharapkan pegawai Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan dapat membangun serta menerapkan budaya organisasi yang baik dilingkungan kerja untuk dapat mencapai kinerja yang maksimal.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan terjemahannya*. (Hidayatullah. 2018 Alwasin : *Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemahan Per Kata*. Jawa Barat : Cipta Bagus Segara).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung. Refika Aditama
- Edison, Emron . (2018) *Manjamen Sumber Daya Manusia*. Bandang: Alfabeta
- Fahmi, Irham. (2013) *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Gracia, B. A. (2021). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Kamar Dagang dan Industri Indonesia Kantor Pusat Jakarta*. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma).
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja-Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hardjana, A. (2013). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. Jurnal Ilmu Komunikasi.
- Helmi Nofrizal Fahmi (2022) *Pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Cikedung Indramayu*, Skripsi.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press, 2016.
- Mangkunegara, A.A.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya
- Munandar, A.S. (2012). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Mukhtar, A., & Asmawiyah, A. (2020). *Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. SEIKO: Journal of Management & Business, 2(2), 245-255.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Narjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor*.
- Noor, (2012). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Radianto, A., & Sunuharyo, B. S. (2017). *Pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. PG Krebet Baru Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University)*.
- Salamun dkk. (2017). *Persepsi tentang Etos Kerja: Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyowati, D., Assery, S., & Mathori, M. (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Temanggung*. (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Sinambela, L. P. (Prof. D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In PT.Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2014). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. In Metodologi Penelitian.
- Sylviani, Irene. (2020) *komunikasi Organisasi*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka
- Sulaksono, Hari. (2019) *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Wibowo, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widodo, (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wirawan, 2019, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)*.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI****SULTAN SYARIF KASIM RIAU****State Islamic University Of Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia**

Kepada: Pegawai Di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Rijul Candra Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penulisan skripsi dalam rangka salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau mengenai: **“Pengaruh Etos Kerja, Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan”**. Sehubungan dengan itu saya sangat mengharapkan ksediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan keadaan yang sebenarnya demi kelancaran penelitian ini. Atas partisipasi dan kerjasamanya peneliti mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Rijul Candra

NIM. 11870113883

Email: 11870113883@students.uin-suska.ac.id

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. Identitas Responden

Petunjuk : Berilah tanda (√) untuk pilihan yang paling sesuai dengan diri Anda.

- 1 Nama :
- 2 Umur : 20 - 30 Tahun 31- 40 Tahun
 40 Tahun keatas
- 3 Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- 4 Pendidikan Terakhir: SMA D3
 S1/S2
- 5 Lama Bekerja : > 1 Tahun 1 - 2 Tahun
 3 - 4 Tahun 5 Tahun keatas

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara. Kriteria penilaian :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan					
2.	Kompetensi yang saya miliki mampu menyelesaikan tugas yang dipercayakan					
3.	Saya sangat puas dengan hasil kerja yang disampaikan kepada organisasi					
4.	Saya sangat antusias untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya .					
5.	Saya selalu memberikan inovasi untuk perbaikan pekerjaan tanpa diminta oleh pimpinan					
6.	Saya sangat antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang baru					
7.	Atasan saya selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan					
8.	Saya berkomitmen akan memberikan pelayanan terbaik sesuai standar yang ditetapkan.					

2. Variabel Etos Kerja (X1)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya akan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan organisasi					
2.	Saya akan jujur dalam melaksanakan pekerjaan					
3.	Saya akan disiplin waktu dalam bekerja					
4.	Saya akan tekun untuk mengecek Kembali hasil kerja					
5.	Saya akan jujur dalam memberikan informasi pelayanan kepada masyarakat sesuai aturan yang ditetapkan					
6.	Saya selalu tekun mendengar kan keinginan masyarakat terkait peraturan					
7.	Saya tidak suka menunda pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.					
8.	Saya bertanggung jawab terhadap resiko pekerjaan yang dikerjakan					

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Variabel Iklim Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memahami struktur organisasi sebagai pedoman kerja					
2	Saya bertanggung jawab akan fungsi pelayanan.					
3	Saya berharap dukungan kerja sama dari rekan kerja karyawan					
4	Saya mendukung terciptanya hubungan yang harmonis di antara pegawai dan atasan					
5	saya memberikan masukan dan saran untuk membantu menyelesaikan permasalahan yang ada di kantor, agar tidak menjadi besar dan terjadi konflik atau salah paham					

4. Variabel Budaya Organisasi (X3)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu menciptakan kenyamanan dalam bekerja					
2.	Saya selalu berdiskusi dengan pegawai lain untuk menjaga kekompakan tim kerja					
3.	Saya selalu memberikan contoh terhadap karyawan lainnya , untuk membuat rencana pekerjaan sebelum bekerja.					
4.	Saya selalu memperhitungkan resiko terhadap tindakan yang akan dilakukan					
5.	Saya akan selalu teliti dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan					
6.	Kantor Saya selalu berusaha menjaga stabilitas nyaman untuk tercapai tujuan organisasi					
7.	Saya sangat antusias ikut bagian dari tim kerja dalam menetapkan target kerja					
8.	Saya selalu menjaga stabilitas fisik dan kesehatan untuk mengatasi resiko pekerjaan diluar jam kerja					
9.	Saya selalu mengikuti perkembangan teknologi untuk kemajuan pelayanan di kantor					

Lampiran 2 Tabulasi

Etos Kerja (X1)								TOTAL
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
4	4	5	5	5	4	5	5	37
5	4	4	5	5	5	4	5	37
5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	4	3	4	4	4	3	4	30
3	4	4	4	5	5	4	5	34
5	4	4	5	3	4	4	5	34
5	4	4	5	5	4	4	5	36
5	4	4	5	2	5	4	5	34
4	4	4	3	5	4	4	3	31
3	2	2	3	3	3	3	3	22
4	5	4	5	5	4	4	5	36
5	5	5	4	4	4	5	4	36
5	5	5	4	4	4	5	4	36
5	5	4	5	5	4	4	5	37
4	3	5	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	4	5	5	4	37
2	2	2	2	2	2	2	2	16
4	4	5	4	4	5	5	4	35
4	4	5	5	4	5	5	5	37
4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	4	3	4	3	3	4	4	29
4	4	5	5	4	4	5	5	36
4	4	5	4	5	5	5	4	36
5	4	4	5	5	4	4	5	36
5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	4	5	5	5	4	5	5	37
4	4	4	5	4	3	4	5	33
5	5	5	4	4	4	4	5	36
5	5	5	4	4	5	5	4	37
4	5	5	4	5	5	5	4	37
4	4	4	4	4	4	3	4	31
5	4	4	5	5	4	4	5	36
5	4	4	5	5	4	4	5	36
5	4	4	5	4	4	4	5	35
4	4	5	4	4	5	5	4	35
4	4	3	4	4	5	3	4	31
4	4	5	4	4	4	3	4	32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	4	4	4	5	4	4	5	35
4	4	3	4	4	4	3	4	30
4	4	3	5	5	5	3	5	34
4	3	4	5	4	4	4	5	33
4	2	4	4	4	4	4	4	30
4	4	5	4	5	5	5	5	37
4	3	4	4	4	5	4	4	32
5	5	4	4	4	5	4	4	35
4	4	5	4	5	4	5	4	35
4	5	5	5	3	4	5	5	36
4	4	5	5	5	4	5	5	37
5	5	5	4	4	5	5	4	37
4	5	4	4	4	5	4	4	34
4	4	5	5	5	4	5	5	37
5	5	5	4	4	4	5	4	36
4	5	5	4	4	4	5	5	36
5	5	5	4	4	4	5	4	36
5	5	4	4	5	4	4	4	35

Iklim Organisasi (X2)					TOTAL X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
4	5	4	5	5	23
5	5	4	4	4	22
4	5	5	5	5	24
4	3	5	5	4	21
5	4	3	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22
5	4	4	4	4	21
4	4	4	5	4	21
2	3	3	2	2	12
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	22
4	5	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
2	2	2	2	2	10
5	5	4	4	5	23
5	4	4	4	4	21

4	4	5	4	4	21
4	4	5	5	4	22
4	5	4	4	5	22
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22
4	5	5	4	4	22
3	4	5	5	4	21
4	3	5	5	3	20
4	5	5	4	5	23
5	5	4	4	5	23
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	4	22
4	4	5	5	4	22
5	5	4	4	5	23
5	4	5	4	3	21
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	3	5	5	3	20
5	4	5	4	4	22
4	4	5	4	4	21
4	4	5	5	4	22
4	5	4	4	5	22
5	4	4	5	4	22
5	4	5	5	4	23
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	5	21
4	5	4	3	5	21
5	5	4	4	5	23
5	4	4	4	4	21
4	5	4	4	5	22
4	5	4	4	5	22
4	5	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Budaya Organisasi (X3)									TOTAL
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X3
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
4	4	5	4	5	5	4	4	4	39
4	4	3	3	5	5	4	5	5	38
4	4	4	4	4	5	4	5	3	37
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
5	5	4	4	4	4	4	5	2	37
4	4	4	4	5	5	4	3	5	38
3	3	3	3	2	2	2	2	2	22
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
5	4	4	4	4	4	5	4	4	38
4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
3	4	3	4	4	4	4	5	5	36
4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
3	4	5	5	5	5	5	5	4	41
4	4	5	5	4	4	3	4	4	37
4	4	4	4	5	4	3	4	3	35
4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
3	4	4	5	5	5	4	5	5	40
5	4	5	5	5	4	4	5	4	41
5	5	5	5	5	4	3	5	4	41
5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
5	5	4	5	5	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
4	5	4	4	5	5	4	5	5	41
5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
4	4	5	5	4	5	4	4	4	39
4	4	3	5	4	5	3	4	4	36
4	3	3	4	4	4	4	5	5	36

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	4	4	5	5	4	3	4	4	37
5	4	5	5	4	4	3	5	5	40
5	4	4	5	4	4	4	5	4	39
5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
5	4	4	4	5	5	4	5	5	41
4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
4	4	3	5	5	4	4	4	4	37
5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
4	5	5	5	5	4	5	5	3	41
4	4	4	4	3	4	5	5	5	38
4	5	4	4	4	5	5	4	4	39
5	4	4	5	4	5	4	4	4	39
4	4	4	3	3	3	5	5	5	36
5	4	4	5	5	5	5	4	4	41
5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
3	3	2	2	3	2	5	4	4	28
5	5	4	4	5	5	4	4	5	41

Kinerja Pegawai (Y)								TOTAL Y
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
5	4	4	5	4	4	5	5	36
4	4	5	4	4	4	4	5	34
5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	4	4	5	5	5	4	4	35
4	4	5	4	4	4	4	5	34
3	2	4	4	5	5	4	5	32
4	5	5	4	4	4	4	5	35
5	4	4	5	5	5	4	5	37
4	4	5	5	4	4	4	3	33
2	3	3	3	2	2	2	2	19
5	4	4	4	5	5	4	5	36
4	5	5	4	5	4	5	4	36
4	4	4	5	5	5	5	4	36
5	4	4	4	5	4	4	5	35
5	5	5	4	5	5	5	4	38
4	4	4	4	5	5	4	4	34
3	5	4	5	5	4	5	4	35
2	2	2	2	2	2	2	2	16
5	4	4	4	4	5	5	4	35
3	4	5	5	4	4	5	5	35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	4	4	4	3	4	3	4	31
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	5	5	4	4	5	5	36
5	5	5	4	5	5	5	4	38
4	4	5	5	5	4	4	5	36
5	4	4	4	5	5	4	4	35
4	5	4	4	5	5	5	5	37
4	5	5	4	4	4	4	5	35
4	4	5	3	5	5	3	5	34
4	5	3	4	4	4	5	4	33
4	4	5	3	5	4	5	4	34
5	4	4	5	3	4	3	4	32
5	4	4	5	5	5	4	5	37
4	4	4	5	5	4	4	5	35
4	5	5	4	5	4	4	5	36
4	4	4	5	5	4	5	4	35
5	4	4	5	3	4	3	4	32
4	4	5	5	3	3	3	4	31
4	3	4	4	4	3	4	5	31
4	4	4	5	3	4	3	4	31
4	5	5	5	5	3	3	5	35
4	4	5	5	5	4	4	5	36
4	4	4	5	4	5	4	4	34
4	5	4	5	4	4	5	5	36
5	4	5	5	5	5	4	4	37
4	4	5	5	5	4	4	4	35
4	4	5	4	5	5	5	4	36
4	3	5	4	4	5	5	5	35
5	4	4	4	4	4	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	4	5	5	4	4	4	4	35
4	4	5	5	5	4	5	5	37
5	5	4	5	4	4	5	4	36
5	5	4	4	5	4	5	5	37
4	5	3	3	4	4	5	4	32
5	5	3	3	4	4	4	4	32



Lampiran 3 Uji Validitas
Uji Validitas X1

Hak Cipta Dili

1. Dilarang m

a. Pengutip

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Etos Kerja (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.608**	.348**	.433**	.201	.282*	.327*	.392**	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.001	.137	.036	.014	.003	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.608**	1	.498**	.239	.232	.349**	.443**	.275*	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.076	.085	.008	.001	.040	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.348**	.498**	1	.288*	.297*	.385**	.864**	.332*	.770**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.031	.026	.003	.000	.013	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.433**	.239	.288*	1	.330*	.201	.300*	.900**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.001	.076	.031		.013	.137	.025	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.201	.232	.297*	.330*	1	.296*	.267*	.392**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.137	.085	.026	.013		.027	.047	.003	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.6	Pearson Correlation	.282*	.349**	.385**	.201	.296*	1	.352**	.236	.569**
	Sig. (2-tailed)	.036	.008	.003	.137	.027		.008	.080	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.7	Pearson Correlation	.327*	.443**	.864**	.300*	.267*	.352**	1	.318*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.014	.001	.000	.025	.047	.008		.017	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.8	Pearson Correlation	.392**	.275*	.332*	.900**	.392**	.236	.318*	1	.697**
	Sig. (2-tailed)	.003	.040	.013	.000	.003	.080	.017		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Etos Kerja (X1)	Pearson Correlation	.659**	.690**	.770**	.665**	.565**	.569**	.742**	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji Validitas X2

Hak Cipta Dilindungi

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Iklm Organisasi (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.444**	.249	.404**	.411**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.001	.064	.002	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	.444**	1	.217	.110	.875**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.001		.109	.420	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	.249	.217	1	.583**	.213	.629**
	Sig. (2-tailed)	.064	.109		.000	.115	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson Correlation	.404**	.110	.583**	1	.249	.658**
	Sig. (2-tailed)	.002	.420	.000		.065	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X2.5	Pearson Correlation	.411**	.875**	.213	.249	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.115	.065		.000
	N	56	56	56	56	56	56
Iklm Organisasi (X2)	Pearson Correlation	.705**	.757**	.629**	.658**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	Budaya Organisasi (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.678**	.573**	.428**	.439**	.418**	.272*	.310*	.203	.708**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.001	.042	.020	.133	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.2	Pearson Correlation	.678**	1	.649**	.377**	.510**	.520**	.428**	.374**	.203	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000	.000	.001	.005	.134	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.3	Pearson Correlation	.573**	.649**	1	.585**	.468**	.439**	.265*	.297*	.147	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.049	.026	.278	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.4	Pearson Correlation	.428**	.377**	.585**	1	.593**	.506**	-.005	.227	.099	.632**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000		.000	.000	.972	.092	.468	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.5	Pearson Correlation	.439**	.510**	.468**	.593**	1	.721**	.184	.338*	.277*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.176	.011	.039	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.6	Pearson Correlation	.418**	.520**	.439**	.506**	.721**	1	.275*	.372**	.375**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000		.040	.005	.004	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.7	Pearson Correlation	.272*	.428**	.265*	-.005	.184	.275*	1	.380**	.359**	.525**
	Sig. (2-tailed)	.042	.001	.049	.972	.176	.040		.004	.007	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.8	Pearson Correlation	.310*	.374**	.297*	.227	.338*	.372**	.380**	1	.465**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.020	.005	.026	.092	.011	.005	.004		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.9	Pearson Correlation	.203	.203	.147	.099	.277*	.375**	.359**	.465**	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.133	.134	.278	.468	.039	.004	.007	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Budaya Organisasi (X3)	Pearson Correlation	.708**	.774**	.733**	.632**	.751**	.767**	.525**	.622**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Kinerja Pegawai (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.431**	.205	.294*	.268*	.491**	.293*	.331*	.630**
	Sig. (2-tailed)		.001	.130	.028	.046	.000	.029	.013	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.2	Pearson Correlation	.431**	1	.250	.197	.312*	.190	.455**	.234	.587**
	Sig. (2-tailed)	.001		.063	.145	.019	.161	.000	.082	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.3	Pearson Correlation	.205	.250	1	.405**	.401**	.272*	.258	.442**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.130	.063		.002	.002	.042	.054	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.4	Pearson Correlation	.294*	.197	.405**	1	.216	.218	.210	.304*	.543**
	Sig. (2-tailed)	.028	.145	.002		.109	.106	.120	.023	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.5	Pearson Correlation	.268*	.312*	.401**	.216	1	.624**	.533**	.472**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.046	.019	.002	.109		.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.6	Pearson Correlation	.491**	.190	.272*	.218	.624**	1	.475**	.329*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.161	.042	.106	.000		.000	.013	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.7	Pearson Correlation	.293*	.455**	.258	.210	.533**	.475**	1	.371**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.054	.120	.000	.000		.005	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.8	Pearson Correlation	.331*	.234	.442**	.304*	.472**	.329*	.371**	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.013	.082	.001	.023	.000	.013	.005		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.630**	.587**	.616**	.543**	.747**	.695**	.705**	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

Etos Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	8

Iklim Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	5

Budaya Organisasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.845	9

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	8

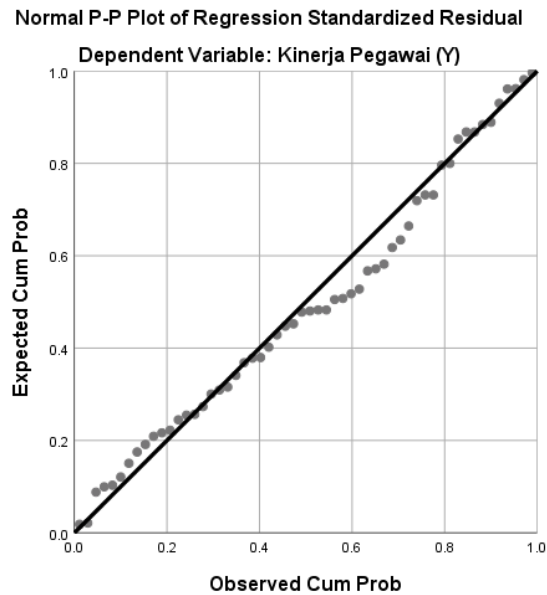
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 5 Uji Normalitas

Uji Normalitas Histogram

Uji Normalitas Garis Plot



Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60861395
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.047
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Etos Kerja (X1)	.328	3.050
	Iklim Organisasi (X2)	.389	2.573
	Budaya Organisasi (X3)	.450	2.221

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Uji Autokorelasi

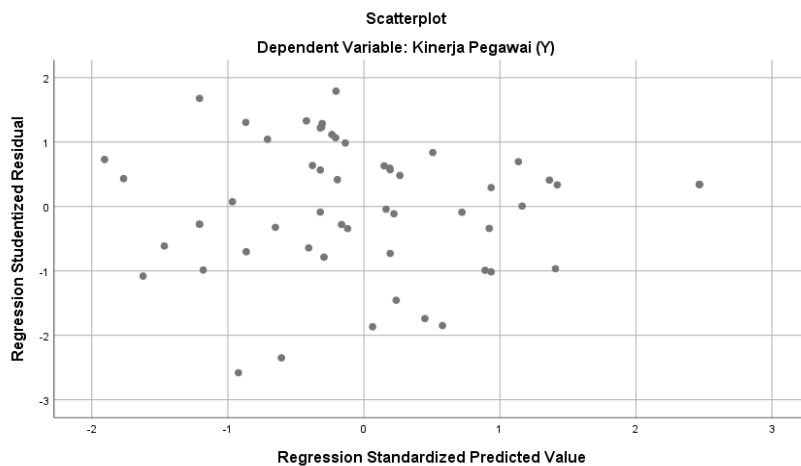
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906 ^a	.820	.810	1.654	1.622

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Iklim Organisasi (X2), Etos Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7 Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.303	2.223		.136	.892
	Etos Kerja (X1)	.319	.104	.315	3.067	.003
	Iklm Organisasi (X2)	.413	.148	.263	2.782	.008
	Budaya Organisasi (X3)	.371	.076	.427	4.868	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Lampiran 8 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil Hipotesis Uji Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.303	2.223		.136	.892		
	Etos Kerja (X1)	.319	.104	.315	3.067	.003	.328	3.050
	Iklm Organisasi (X2)	.413	.148	.263	2.782	.008	.389	2.573
	Budaya Organisasi (X3)	.371	.076	.427	4.868	.000	.450	2.221

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Lampiran 9 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	648.180	3	216.060	78.943	.000 ^b
	Residual	142.320	52	2.737		
	Total	790.500	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Iklm Organisasi (X2), Etos Kerja (X1)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

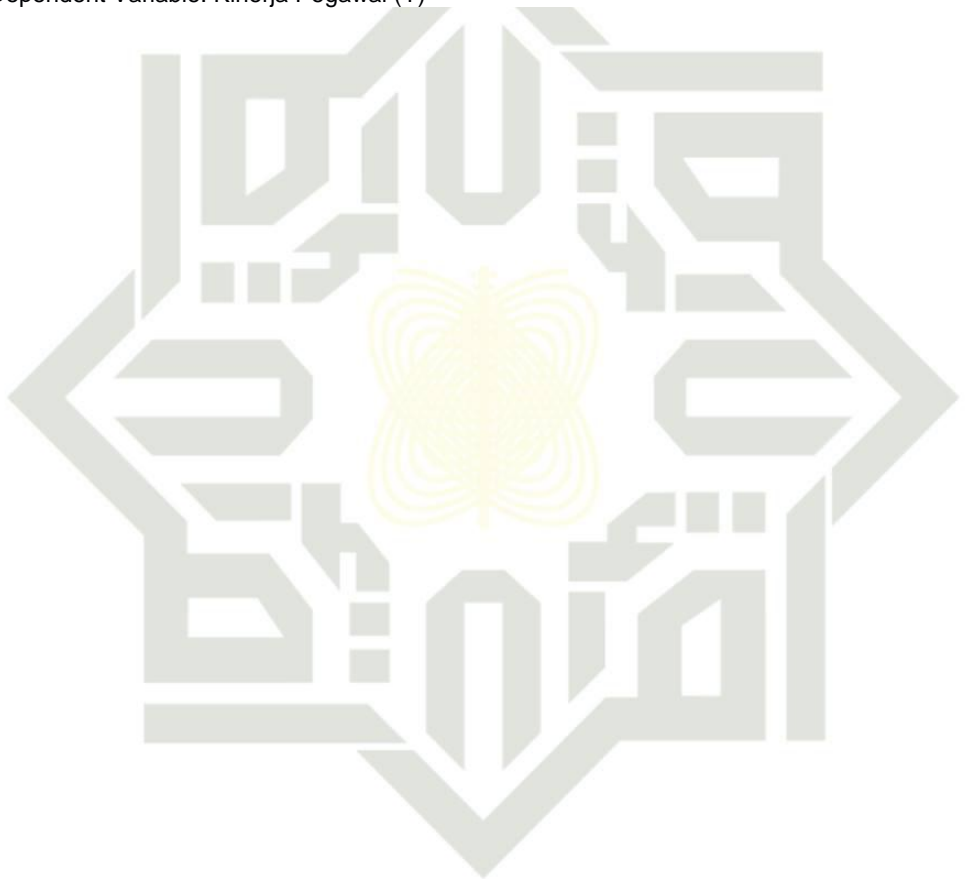
Lampiran 10 Koefisien korelasi (Uji R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.820	.810	1.654

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Iklim Organisasi (X2), Etos Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 11 Tabel r Statistik

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 12 Tabel t Statistik

Tabel Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 13 Tabel F Statistik

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat Izin Riset

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor	: B-1449/Un.04/F.VII/PP.00.9/2/2023	Pekanbaru, 13 Februari 2023 M
Sifat	: Biasa	22 Rajab 1444 H
Lampiran	: -	
Hal	: Izin Riset	

Kepada
 Yth. Kepala Kantor
 Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Provinsi Riau
 Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Rijul Candra
 NIM. : 11870113883
 Jurusan : Manajemen
 Semester : X (Sepuluh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Etos Kerja, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.





Lampiran Surat Keterangan Selesai Penelitian



**PEMERINTAHAN KABUPATEN PELALAWAN
KECAMATAN PANGKALAN LESUNG
JL. LINTAS TIMUR NO. 01 PANGKALAN LESUNG**

Pangkalan Lesung, 6 Maret 2023

Nomor : 005/UM/2023/106
Lampiran : -
Prihal : Surat Keterangan
Telah Melakukan Riset

Kepada,
Yth. Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Ilmu
Sosial Uin Suska Riau
Di_

Pekanbaru.

Dengan ini kami beritahukan bahwasanya mahasiswa Bapak yang bernama **RIJUL CANDRA** benar telah melakukan Riset Penelitian di Kantor Camat Pangkalan Lesung dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **PENGARUH ETOS KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PANGKALAN LESUNG KABUPATEN PELALAWAN.**

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan menurut keperluannya.

Plh. CAMAT PANGKALAN LESUNG
KABUPATEN PELALAWAN



H. GATUT SUPRAYITNO, S.Sos
NIP. 1968040 1989031004

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menjiplak isi surat keterangan ini untuk keperluan lain.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Foto Dokumentasi



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

Rijul Candra, lahir di Pangkalan Lesung 24 Januari 2000.

Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan ayahanda Hasan dan ibunda Asniyati. Riwayat pendidikan formal yang ditempuh penulis dimulai dari TK Lesung Bertuah kemudian melanjutkan pendidikan di SDN 001 Pangkalan Lesung dan MTS Al-Khairat Pangkalan Lesung dan lulus pada tahun 2015, kemudian melanjutkan pendidikan di SMKN 1 Pangkalan Lesung dan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2018 penulis melanjutkan program Strata satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan”. Pada tanggal 11 Mei 2023 penulis mengikuti ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” dan layak menyanggah gelar Sarjana Ekonomi.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.