

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

OLEH

VIVI YANA

NIM 11970123855

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2023/1444H**



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 PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : VVI YANA
 NIM : 11970123855
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD)

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

Dr. Putriana, SE, MM
 NIP. 19691120 200701 2 023

MENGETAHUI

KETUA PRODI MANAJEMEN

Astuti Mevlinda, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018



Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

**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 : Vivi Yana
NIM : 11970123855
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Riau
Tanggal Ujian : 27 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
Henni Indrayani, SE, MM

Sekretaris
Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat

Penguji I
Qomariah Lahamid, SE, M.Si

Penguji II
Nurlasera, 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.

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Vivi Yana
 NIM : 11970123855
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru 23/09-2000
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi & Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen s1
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penyelenggara Keuangan
Dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Riau

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,
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11970123855

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD)
PROVINSI RIAU**

ABSTRAK

Oleh:
VIVI YANA
NIM: 11970123855

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuisisioner kepada 71 PNS kantor BPKAD. Serta data sekunder yang diperoleh dari buku literatur serta jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial. Secara simultan kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai adjusted R Square sebesar 0,904 atau 90,4% berarti kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja

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. 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 Warahmatullahi Wabarakauh.

Dengan mengucapkan *alhamdulillah* *rabbil'alam*, Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Riau”** tepat pada waktunya. Shalawat beriring salam penulis haturkan kepada kekasih Allah SWT yakni Nabi Muhammad SAW. Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Selama proses penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari pembimbing dan pihak-pihak lain, baik bantuan berupa moril maupun materil. Jadi, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan dengan penuh hormat ucapan terima kasih kepada yang teristimewa kepada kedua orang tua tersayang Ayahanda Yusnir dan Ibunda Nurhayati. Terima kasih atas kasih sayang, do'a dan motivasi serta dukungan yang telah diberikan selama ini sehingga penulis dapat melaksanakan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan terimakasih juga kepada:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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. Prof. Dr. Hairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

2. Dr. Hj. Mahyarni, SE MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Dr. Kamaruddin, S.Sos M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Dr. Mahmuzar, SH, M.Hum selaku wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

5. Dr. Julina, SE, M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

6. Astuti Meflinda SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen S1 yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan dukungan, pengarahan, dan nasehat kepada penulis dalam penyusunan skripsi.

7. Dr. Putriana, SE, MM selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan dukungan, pengarahan, dan nasehat kepada penulis dalam penyusunan skripsi.

8. Fitri Hidayati, SE, MM selaku penasehat akademik yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan dukungan, pengarahan, dan nasehat kepada penulis dalam penyusunan skripsi.

9. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan pada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri 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.

10. Kepada adek kandung Rozan Rahman Terima kasih atas kasih sayang, do'a dan motivasi serta dukungan yang telah diberikan selama ini sehingga penulis dapat melaksanakan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.
11. Pihak BPKAD yang sudah memberikan kemudahan kepada penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari akan keterbatasan kelemahan akan menuntut ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritikan maupun saran yang membangun dari pembaca. Semoga skripsi ini dapat memberikan inspirasi bagi pembaca untuk melakukan hal yang lebih baik lagi dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan rekan-rekan semua.

Pekanbaru, 19 Juni 2023

Penulis,

VIVI YANA
NIM. 11970123855



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

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Kinerja	14
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.2.2 Faktor – faktor Kinerja.....	15
2.2.3 Indikator Kinerja	18
2.3 Kepemimpinan	21
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan	21
2.3.2 Faktor – faktor Kepemimpinan	22
2.3.3 Indikator Kepemimpinan	23
2.4 Budaya Organisasi.....	24
2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi	24
2.4.2 Budaya Dan Manfaat Budaya Organisasi	25
2.4.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .	27
2.4.4 Indikator Budaya Organisasi.....	27
2.5 Penelitian Terdahulu.....	28
2.6 Pandangan Islam.....	33
2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Kepemimpinan.....	33
2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Budaya Organisasi	34
2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Kinerja	34
2.7 Kerangka Pemikiran	35
2.9 Konsep Operasional Variabel.....	36
2.10 Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	41
3.2 Jenis Dan Sumber Data	41
3.2.1 Data Kuantitatif.....	41
3.2.2 Data Primer	41
3.2.3 Data Sekunder	42
3.3 Populasi Dan Sampel	42

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.

3.3.1	Populasi	42
3.3.2	Sampel.....	42
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.4.1	Angket (Kuesioner).....	43
3.4.2	Wawancara.....	43
3.4.3	Skala Pengukuran Data	43
3.5	Uji Kualitas Data.....	44
3.5.1	Uji Validitas	44
3.5.2	Uji Reabilitas.....	45
3.6	Uji Asumsi Klasik	45
3.6.1	Uji Normalitas.....	45
3.6.2	Uji Multikolinieritas.....	45
3.6.3	Uji Autokorelasi.....	46
3.6.4	Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.7	Uji Koefisien Berganda.....	46
3.8	Uji Hipotesis.....	47
3.8.1	Uji Parsial (Uji T).....	47
3.8.2	Uji Simultan (Uji F)	48
3.8.3	Uji Koefisien Determinasi.....	49
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		50
4.1	Gambaran Umum Kantor BPKAD PROVINSI RIAU	50
4.2	Sejarahh Singkat Kantor BPKAD PROVINSI RIAU.....	50
4.3	Visi Dan Misi.....	51
4.4	Tugas Dan Fungsi Struktur Kantor BPKAD PROVINSI RIAU	51
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		56
5.1	Deskripsi Objek Penelitian	56
5.2	Karakteristik Responden	56
5.2.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
5.2.2	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
5.2.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
5.3	Rekapitulasi Jawaban Responden	58
5.3.1	Kinerja (Y)	58
5.3.2	Kepemimpinan (X1)	59
5.3.3	Budaya Organisasi(X2).....	60
5.4	Uji Kualitas Data.....	62
5.4.1	Uji Validitas	62
5.4.2	Uji Realibilitas	63
5.5	Uji Asumsi Klasik	64
5.5.1	Uji Normalitas.....	65
5.5.2	Uji Multikolonieritas.....	66
5.5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	67
5.5.4	Uji Autokorelasi.....	68
5.6	Analisis Regresi Linear Berganda.....	69

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.

5.7 Uji Hipotesis	70
5.7.1 Uji Parsial (Uji T)	71
5.7.2 Uji Simultan (Uji F)	72
5.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	74
5.8 Pembahasan.....	75
5.8.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	75
5.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	77
5.8.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	78
BAB VI PENUTUP	79
6.1 Kesimpulan	79
6.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	84





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 milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Uraian Fungsi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	3
Tabel 1.2 Jumlah PNS Pada Kantor BPKAD Provinsi Riau Tahun 2018-2021	4
Tabel 1.3 Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau (2018-2022).....	4
Tabel 1.4 Daftar Absensi Pegawai Pada BPKAD Provinsi Riau (2018-2022).....	7
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	28
Tabel 2.2 Operasional variabel	37
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	44
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 5.4 Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja	58
Tabel 5.5 Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	59
Tabel 5.6 Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi.	60
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas	62
Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 5.9 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 5.11 Hasil Uji Autokorelasi	68
Tabel 5.12 Hasil Uji Analisis Berganda.....	69
Tabel 5.13 Hasil Uji Signifikan Parsial (t).....	72
Tabel 5.14 Hasil Uji Signifikan Simultan (f).....	73
Tabel 5.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	74

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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikiran.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	53
Gambar 5.1 Hasil Uji Heterokedastisitas	67



**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 memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas kegiatan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi tersebut. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan juga penentu dari terwujudnya tujuan organisasi.

Agar aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut berjalan dengan baik maka organisasi tersebut membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab, semangat kerja dan kinerja yang optimal baik untuk pemimpin maupun pegawai agar bisa mendukung efektifitas dalam menyelesaikan pekerjaan agar mempermudah tercapainya tujuan suatu organisasi dengan seoptimal mungkin.

Agar pegawai mempunyai kinerja yang baik, maka perlu dikelola dengan baik. Menurut **Wibowo (2011)**, manajemen kinerja yaitu tentang bagaimana menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil agar memperoleh kesuksesan. Pengertian lain dijelaskan **Wibowo (2011)**, manajemen kinerja yaitu proses komunikasi yang dilakukan terus menerus antara karyawan dan atasannya langsung, kegiatan ini bertujuan untuk membangun harapan yang jelas serta pemahaman untuk melakukan pekerjaan yang akan dilakukan. Menurut **Kasmir (2016)** kinerja merupakan hasil kerja

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.

dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Dengan defenisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dimana kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (**Kasmir, 2018**). Selanjutnya, Dalam organisasi, kepemimpinan menjadi salah satu faktor bagi keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh pemimpin dan gaya kepemimpinannya dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan teori **Mangkunegara (2010)** yang mengatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Badan Pengelola dan Aset Daerah Provinsi Riau yang disingkat BPKAD merupakan penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang dipimpin Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah. Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau No 79 Tahun 2020 yang menjelaskan tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi

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.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah memiliki tugas untuk membantu Gubernur dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintah yang menjadi kewenangan daerah.

Tabel 1.1
Uraian Fungsi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

NO	Uraian Fungsi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah
1	Penyelenggaraan penyusunan kebijakanteknis pada Sekretariat, Bidang Anggaran Daerah, Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah, Bidang Akuntansi dan Pelaporan, dan Bidang Pengelola Barang Milik Daerah
2	Pelaksanaan tugas dukungan teknis pada Sekretariat, Bidang Anggaran Daerah, Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah, Bidang Akuntansi dan Pelaporan, dan Bidang Pengelola Barang Milik Daerah
3	Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pada Sekretariat, Bidang Anggaran Daerah, Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah, Bidang Akuntansi dan Pelaporan, dan Bidang Pengelola Barang Milik Daerah
4	Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sumber : Kantor BPKAD Provinsi Riau(2022)

Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang prima berbasis teknologi informasi yaitu Visi Misi BPKAD Provinsi Riau dan merupakan Visi Misi Gubernur. Terlaksananya seluruh tugas pokok dan fungsi BPKAD dipengaruhi oleh kinerja pimpinan beserta pegawai BPKAD itu sendiri. Maka dari itu seorang pemimpin tidak hanya memikirkan produktivitas semata (kinerja organisasi yang dicapai) akan tetapi juga harus melihat sisi lain yang memiliki pengaruh pada kekompakan dan rasa kepedulian yang tinggi dalam membangun semangat kebersamaan di internal organisasi yakni budaya organisasi yang terbangun.

Berikut ini adalah data jumlah PNS pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau (BPKAD).



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
Jumlah PNS Pada Kantor BPKAD Provinsi Riau Tahun 2018-2021

Tahun	Jumlah Pegawai
2018	58
2019	64
2020	67
2021	71

Sumber : Kantor BPKAD Provinsi Riau(2022)

Dari tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau (BPKAD) jumlah pegawai pada tahun 2021 sebanyak 71 dengan status Pegawai Negri Sipil (PNS).

Tabel 1.3
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau (2018-2021)

NO	Unsur – unsur	Tahun 2018 (%)	Ket	Tahun 2019 (%)	Ket	Tahun 2020 (%)	Ket	Tahun 2021 (%)	Ket
1	a. SKP	77	Baik	85	Baik	77	Baik	87	Baik
2	b. Perilaku kerja								
	1. Orientasi Pelayanan	74	Cukup	82	Baik	73	cukup	85	Baik
	2. Integritas	77	Cukup	82	Baik	74	cukup	84	Baik
	3. Komitmen	74	Cukup	80	Baik	77	Baik	83	Baik
	4. Disiplin	73	Cukup	77	Baik	77	Baik	83	Baik
	5. Kerjasama	75	Baik	85	Baik	80	Baik	85	Baik
	6. Kepemimpinan								
	Rata – rata	75.00	Cukup	81.83	Baik	80.16	Baik	84,50	Baik

Sumber : Kantor BPKAD Provinsi Riau(2022)

Dari table 1.3 diatas dapat dilihat rata–rata hasil penilaian kinerja pegawai BPKAD Provinsi Riau dalam setiap tahunnya yaitu 2018 sebesar 75.00% tahun 2019 sebesar 81.83 % tahun 2020 sebesar 80.16% dan tahun 2021 sebesar 84.50%, dimana masing-masing unsur mengalami fluktuasi, dimana terlihat adanya kenaikan dan penurunan hasil kinerja pada setiap tahunnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama Bapak Farhan Ramadhan SE maka dapat disimpulkan bahwa permasalahan kinerja yang terjadi di kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau (BPKAD) yaitu kurangnya pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya yang menyebabkan kinerja masing-masing pegawai tidak tercapai dengan baik, selain itu juga kurangnya kemampuan pegawai dalam kerja sama tim sehingga menyebabkan kualitas hasil kerja tidak optimal, selain itu hal lain yang menyebabkan permasalahan kinerja karena pemimpin yang kurang memberikan perhatian dalam memotivasi, mengarahkan, dan mengawasi pegawainya sehingga kinerja pegawai kurang maksimal. Hal ini disebabkan karena masalah kepemimpinan dan budaya organisasi yang terjadi di dalam perusahaan yang tentunya dapat menurunkan kinerja karyawan. Maka dari itu kepemimpinan dan budaya organisasi sangatlah penting karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang tentunya akan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan.

Bagi suatu organisasi, peran seorang pemimpin sangat penting artinya. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah otak organisasi, pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pemimpin dan gaya kepemimpinannya dalam organisasi. Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas, agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh

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.

kemampuannya, baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kepemimpinan yang terjadi pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau (BPKAD) yaitu Berdasarkan wawancara atas nama Farhan sebagai Staf Umum pada tanggal 17 Maret 2023 pukul 10.00 WIB yaitu kurang dekatnya hubungan pemimpin dengan pegawainya sehingga menimbulkan rasa kurang kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin sehingga mereka tidak termotivasi untuk melakukan hal – hal yang lebih dari pada awalnya diharapkan pemimpin. Beberapa pegawai di BPKAD Provinsi Riau ternyata belum menunjukkan hasil yang sesuai dengan standar kerja atau kriteria yang telah ditentukan dan masalah-masalah bermunculan yang berhubungan dengan sumber daya manusia, seperti pembinaan, pengaturan, pengawasan dan pengelolaan keuangan yang belum tertib serta informasi aset daerah yang belum memadai.

Menurut **Siagian (2008)**, budaya organisasi perusahaan (*corporate culture*) yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, hal ini menentukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan orang dapat terakomodasi. Pada dasarnya manusia atau

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.

seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya.

Tabel 1.4

Daftar Absensi Pegawai Pada BPKAD Provinsi Riau (2018-2021)

Tahun	Jumlah pegawai (Orang)	Jumlah Absen Pegawai			Persentase
		Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alfa (Orang)	
2018	58	12	10	7	50%
2019	64	10	12	3	39%
2020	67	15	6	9	45%
2021	71	13	9	13	49%

Sumber : Kantor BPKAD Provinsi Riau(2022)

Tabel diatas merupakan daftar absensi pegawai di Kantor BPKAD Provinsi Riau. Kantor BPKAD Provinsi Riau menerapkan budaya organisasi yaitu hadir tepat waktu pada pukul 08.00 Wib, mengikuti apel pagi, gotong royong dan senam pagi setiap hari Kamis, pengajian setiap hari Jum'at pagi, berpakaian rapi dan juga memberi pelayanan yang baik.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 17 Maret 2023, permasalahan yang terjadi yaitu masih ditemukannya beberapa pegawai yang tidak dapat bekerja secara profesional karena pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan jenjang pendidikan pegawai itu sendiri, selain itu masih banyak pegawai yang tidak menerapkan budaya sepereti pegawai tidak mengikuti apel pagi, tidak berada ditempat saat jam kerja

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.

sehingga orientasi pelayanan terhadap publik tidak maksimal, datang terlambat, meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai, masi ada pegawai yang menunda-nuda pekerjaan dengan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tentunya permasalahan yang terjadi ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja pegawai yang menurun apabila tidak diberikn sanksi secara tegas. Hal tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai akan menurun,jika pegawai menerapkan budaya organisasi menjadi suatu kebiasaan ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab maka organisasi tersebut akan efektif.

Hasil penelitian **Moh. Sutoro, Syamsi Mawardi, & Endang Sugiarti (2020)**, menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian **Imelda Andayani & Satria Tirtayasa (2019)**, menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasar kan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul : **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Oranisasi terhap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKAD Provinsi 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.

1.2 Rumusan Masalah

Berpedoman pada latar belakang dapat diuraikan, peneliti dapat menyusun rumusan masalah yang harus dipecahkan dalam melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola dan Aset Daerah yaitu :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau?
3. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan-tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola dan Aset Daerah Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola dan Aset Daerah Provinsi Riau
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola dan Aset Daerah Provinsi 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 Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau sebagai bahan pertimbangan dalam menyikapi masalah kepemimpinan dan budaya organisasi.

2. Bagi Penulis

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menerapkan teori-teori yang penulis peroleh di bangku kuliah, sehingga penulis dapat menambah pengetahuan dan pengalaman apabila penulis menempuh jenjang dunia kerja di perusahaan atau instansi sehingga penulis sudah tahu bagaimana mengambil tindakan demi kemajuan perusahaan tersebut.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

1.5 Rencana dan Sistematika Penelitian

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

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

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab merupakan uraian teori yang berhubungan dengan variable penelitian, kerangka penelitian serta hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang muncul dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini mennguraikan tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan data, metode pengambilan sampel, metode pengujian kuisisioner, metode pengolahan dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas yang terdapat di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD).

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

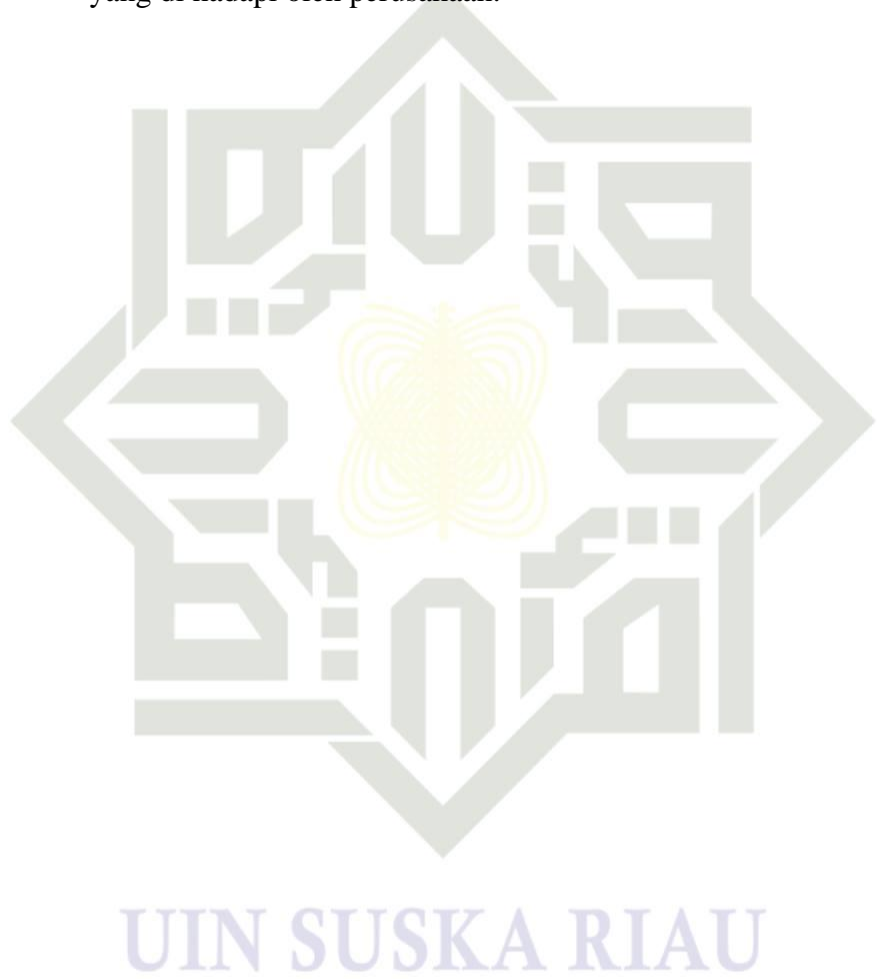
Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil dari penelitian yaitu Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

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 IV : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II**TELAAH PUSTAKA****2.1 Landasan Teori****2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen merupakan suatu proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai sebagai pekerja.

Menurut **Afandi (2018)**, mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Hasibuan (2021), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Dan **Bintoro dan Daryanto (2017)**, menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara

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.

maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahawa manajemen sumber daya manusia adalah seni atau ilmu yang mengatur hubungan serta peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki individu agar efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Efisien menunjukkan hubungan antara *input* dan *output* dengan mencari biaya sumber daya minimum, sedangkan efektif menunjukkan makna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu faktor dalam organisasi yang harus mendapat perhatian pihak manajemen adalah kinerja pegawai. Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut **Simanjuntak (2018)**, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut **Kasmir (2016)**, mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai untuk

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.

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Sinambela (2016), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Penjelasan diatas merumuskan bahawa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari definisi diatas dapat diambil kesimpulan, kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai dalam organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, selanjutnya diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal seperti: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pernyataan atau pendapat yang disampaikan.

2.2.2 Faktor-faktor Kinerja

Menurut **Wibowo (2011)**, Kinerja dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial dari perspektif pihak yang mempertimbangkan.

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.

Menurut **Kasmir (2018)**, Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian, yaitu kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja, yaitu jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka dapat memudahkan pegawai untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
4. Kepribadian, merupakan kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang yang dimana setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja, dapat dijelaskan sebagai dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik dan efektif.

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.

6. Kepemimpinan, yaitu perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya unruk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, yaitu gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memrintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
8. Budaya organisasi, yaitu suatu kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan kerja, yaitu perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, yaitu suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, yaitu kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja secara baik dan sungguh-sungguh sekalipun perusahannya dalam kondisi yang kurang baik.

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.

12. Komitmen, yaitu kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji – janji yang telah dibuatnya.
13. Disiplin kerja, yaitu usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat bserupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut **Afandi (2018)**, indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

Sedangkan indikator – indikator kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Presiden Jokowi yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintahan (PP) Nomor 30 Tahun 2019, yaitu :

1. Hasil kerja yang dicapai pada unit kerja sesuai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

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.

SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Penyusunan SKP setiap PNS berbeda-beda antara lain, yaitu :

- a) Untuk SKP bagi pejabat pimpinan tinggi, disusun berdasarkan perjanjian kinerja unit kerja yang dipimpinnya dengan memperhatikan; rencana strategis dan rencana kerja tahunan.
- b) SKP bagi pejabat pimpinan tinggi utama, disetujui oleh menteri yang mengoordinasikan. Sedangkan SKP bagi pejabat pimpinan tinggi madya disetujui oleh pimpinan instansi pemerintah. Sedangkan SKP bagi pejabat pimpinan tinggi pratama disetujui oleh pejabat pimpinan tinggi madya.
- c) SKP bagi pejabat pimpinan tinggi yang memimpin unit kerja paling sedikit mencantumkan indikator kinerja yang terkait dengan tugas dan fungsi serta kinerja penggunaan anggaran.
- d) SKP bagi pejabat pimpinan unit kerja mandiri disetujui oleh Menteri atau pejabat pimpinan tinggi yang mengoordinasikan nya
- e) Untuk SKP bagi pejabat administrasi, disetujui oleh atasan langsung.
- f) SKP bagi pejabat fungsional disusun berdasarkan SKP atasan langsung dan organisasi/unit kerja.
- g) Ketentuan penyusunan SKP sebagaimana dimaksud tidak berlaku bagi PNS yang diangkat menjadi Pejabat Negara atau

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.

pimpinan anggota lembaga non struktural, diberhentikan sementara, menjalani cuti di luar tanggungan negara, atau mengambil masa persiapan pension.

- h) Dalam PP ini menegaskan SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari.

Penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja yang dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS. Khusus pejabat fungsional, penilaian SKP dapat mempertimbangkan penilaian dari Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional.

2. Perilaku Kerja

Penilaian perilaku kerja PNS, meliputi :

- a) Orientasi Pelayanan

Merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait. Dan/atau instansi lain.

- b) Integritas

Merupakan kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

- c) Komitmen

Merupakan kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan

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.

mengutamakan kepentingan dinas/badan daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

d) Disiplin

Merupakan kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan dan/atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

e) Kerjasama

Merupakan kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya.

f) Kepemimpinan

Merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugas demi tercapainya tujuan organisasi.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut **Sutrisno (2016)**, menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga implikasi penting yakni: kepemimpinan harus melibatkan orang lain, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok, ketiga kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.

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.

Menurut **Fahmi (2018)**, menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Dan **Afandi (2018)**, Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud atau tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja secara efektif dan efisien dalam penyelesaian tugas atau tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1.3.2 Faktor-faktor Kepemimpinan

Menurut **Asmendri (2017)**, beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas sebagai berikut :

1. Faktor Internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri pemimpin itu sendiri, karna sebagai seorang pribadi yang memiliki jiwa kepemimpinan, seorang pemimpin tentu memiliki karakter yang unik, karakter itu lah yang membedakan cara pandang seorang pemimpin kepada bawahannya.
2. Faktor Eksternal merupakan faktor yang terjadi karna adanya dorongan dari lingkungan. Biasanya faktor ini terkait dengan status sosial, pekerjaan, pendidikan, agama dan lain-lain. Jika bawahan

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.

itu siswa, maka seorang pemimpin akan menjelaskan pola kepemimpinan sesuai dengan siswa, agar tercipta komunikasi yang lebih efektif antara pemimpin dan bawahan.

2.3.3 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut **Siagian (2014)**, ada beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan yaitu:

1. Iklim Saling Mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2. Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ideide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

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. Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka.

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut **Syamsir (2017)**, Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (value) dan gaya

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.

kehidupan oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.

Menurut **Mauli & Eunike (2020)**, Budaya organisasi merupakan nilai yang ada dalam diri seseorang yang dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan setiap kegiatan maupun kewajiban yang didalamnya berhubungan dengan budaya organisasi seseorang tersebut.

Menurut **Afandi (2018)**, menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat berantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan memengaruhi cara mereka bertindak.

2.4.2 Fungsi Dan Manfaat Budaya Organisasi

Menurut **Busro (2018)** terdapat sejumlah fungsi dari budaya organisasi yaitu:

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. Menciptakan pembeding, karena dengan adanya budaya yang spesifik dapat menjadi ciri tersendiri dari sebuah organisasi.
2. Sebagai identitas dari anggota organisasi, karena budaya akan menyatu dan menjadi kebiasaan dari setiap anggota organisasi.
3. Mempermudah tingkat kepatuhan anggota terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi yang baik dibentuk dari komitmen yang tinggi oleh semua anggota.
4. Alat pemersatu antar anggota organisasi, yaitu sebagai perekat dalam mempersatukan seluruh anggota serta mampu memberikan standar yang tepat sehingga tidak terjadi penyalahgunaan wewenang.
5. Membentuk sikap semua anggota organisasi baik berinteraksi antar sesama anggota internal maupun eksternal.

Adapun manfaat dari budaya organisasi adalah budaya organisasi membantu mengarahkan SDM dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi, meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen unit kerja sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi, membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran care values dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efektif dan efisien, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.

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.

2.4.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku. Menurut **Busro (2018)**, faktor yang mempengaruhi budaya organisasi seperti:

1. Pengaruh umum, misalnya harga tukar mata uang yang berubah-ubah, harga bahan baku yang berubah-ubah, ketentuan upah regional yang cukup tinggi.
2. Pengaruh nilai yang terdapat dimasyarakat, misalkan nilai kesopansantunan dan kebersihan.
3. Faktor internal organisasi, seperti keberhasilan perusahaan dalam mengatasi masalah yang ada, serta aturan-aturan dalam perusahaan.

2.4.4 Indikator Budaya Organisasi

Dimensi-dimensi yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut **Robbins dan Judge (2008)** ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

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

- 2) Perhatian ke hal yang rinci, sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
- 4) Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim
- 6) Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
- 7) Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

2.5 Penelitian Terdahulu**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ismail Fahmi "Jurnal" Manajemen & Bisnis Vol.5 No.1 Juni 2020	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbannan Utama Belawan.	X1. Kepemimpinan X2. Motivasi X3. Budaya Organisasi Y. Kinerja	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Umi Kalsum, La Ode Ali Imran Ahmad, Wa Ode Sitti	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat	X1. Budaya Organisasi Y. Kinerja	Hasil Penelitian menunjukkan, ada pengaruh signifikan antara

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.

	Nurzalmariah Andisiri "Jurnal" Ilmiah mahasiswa Kesehatan Masyarakat Vol. 2 No. 6 Mei 2017	Pelaksanaan Di Ruang RawatT Inap Rumah Sakit Umum Bathermas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016.		budaya organisasi berdasarkan keterlibatan terhadap kinerja perawat (p value = 0,040), ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi berdasarkan penyesuaian terhadap kinerja perawat (p value = 0,004), ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi berdasarkan konsistensi terhadap kinerja perawat (p value =0,003), ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi berdasarkan misi organisasi terhadap kinerja perawat (p value =0,002). Diharapkan Rumah Sakit dapat meningkatkan kualitas budaya organisasi keperawatan secara menyeluruh dan berkesinambungan agar terciptanya kerja sama yang baik untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang komperhensif
3	Handry Sudiartha Athar "Jurnal" Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Vol. 5 No. 1, Februari 2020	Pengaruh Kepemimpinan, Kedisipinan Dan Lingkungan Kerja Teerhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur.	X1. Kepemimpinan X2. Kedisiplinan X3. Lingkungan Kerja Y. Kinerja	Hasil pengujian menunjukkan baik lingkungan fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasinya adalah, kondisi kantor dan ruangan harus diperhatikan apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong
4	Ferdinan Sihaloh "Jurnal" NIAGAWAN Vol. 10 No. 2 Juli 2021	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Dan	X1. Kepemimpinan X2. Motivasi Kerja X3. Pelatihan Y. Kinerja	hasil penelitian diketahui kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama (serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan



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.

		Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.		Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Pimpinan harus memperbanyak mengirim peserta mengikuti pelatihan yang benar-benar dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dan bermuara pada peningkatan kinerja instansi juga.
5	Salmiah Syurya, Jeni Kamase, Roslina Alam "Jurnal" Managemen Vol. 2 (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pare-Pare.	X1. Kepemimpinan X2. Budaya Organisasi X3. Motivasi Y. Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Parepare. Dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, ternyata variabel kepemimpinan berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Parepare.
6	Dona Elvia Desi "Jurnal" Manajemen dan Sains, 6(1), April 2021	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh.	X1. Budaya Organisasi X2. Kompensasi X3. Penempatan Y1. Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan thitung > ttabel (4,896 > 2,02108). Kompetensi berpengaruh terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan thitung > ttabel (2,493 > 2,02108). Penempatan berpengaruh terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Dinas



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.

			<p>Pendidikan Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($3,477 > 2,02108$). Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh yaitu dapat dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,203 > 3,15$). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh adalah sebesar 79%. Sedangkan sisanya yaitu 21% dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>	
7	<p>Sita Aulia , Dona Primasari , Syaiful Azhar “Jurnal” Komunikasi Ilmiah Akuntansi dan Perpajakan Vol. 12 No. 3 Desember 2019</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Realisasi Terhadap Intensi Whistleblowing.</p>	<p>X1. Budaya Organisasi X2. Komitmen Organisasi X3. Realisasi Y. Intensi Whistleblowing</p>	<p>Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan intensi whistleblowing bagi para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan KPP Pratama Purwokerto dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecenderungan pegawai untuk melaporkan adanya fraud.</p>
8	<p>Faizal, Makhdalena, Rr. Sri Kartikowati “Jurnal” JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan), Desember 2019 Vol. 7 No.2</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri Se-Kota Pekanbaru.</p>	<p>X1. Budaya Organisasi X2. Kompensasi Y. Kinerja</p>	<p>Hasil penelitian ini berdasarkan analisa regresi berganda menunjukkan bahwa, secara simultan budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru, sebesar 57,3%. sementara secara parsial budaya</p>

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.

			organisasi berpengaruh terhadap Kinerja guru, sebesar 5,00% dan secara parsial menunjukkan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 5,32%; Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru baik secara simultan maupun secara parsial..
9	Yosi Wit Angraini, Piter Joko Nugroho, Teti Berliani "Jurnal" Equity in Education Journal (EEJ) Vol. 3 No 2, Oktober 2021	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah.	X1. Kepemimpinan Y. Kinerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 38,1%; sedangkan sisanya 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
10	Kadek Lusigita "Jurnal" Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 1. Maret 2017	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.	X1. Kepemimpinan X2. Disiplin Y1. Kepuasan Y2. Kinerja n hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kepemimpinan mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja 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.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Kepemimpinan

Kepemimpinan apabila dikaitkan dengan kepemimpinan islam, khususnya yang mempengaruhi dalam proses, jelas tidak dapat dilepaskan dari kepemimpinan Muhammad Rasulullah Saw. Sebagai tokoh sentral wajib dijadikan pedoman dan tolak ukur dalam kepemimpinan islam. Ayat alquran yang memberikan petunjuk tentang siapa yang disebut pemimpin, tugas dan tanggung jawabnya, maupun mengenai sifat-sifat atau perilaku yang dimiliki oleh seorang yang disebut pemimpin. Pandangan islam tentang kepemimpinan dijelaskan dalam Al-Qur'an pada surat Al-Baqarah ayat 30 :

وَاذْ قَال رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya : Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.

Dari ayat diatas dapat dipahami, bahwa manusia memiliki tugas sebagai pemimpin di bumi. Tugas kepemimpinan ini tidak hanya ditujukan pada nabi adam saja, melainkan untuk manusia secara umum yang diberikan tugas memimpin golongannya. Manusia diberikan akal untuk berfikir sehingga dapat menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Adapun tugas kepemimpinan manusia ini mencakup seluruh aspek kehidupan termasuk didalamnya masalah pendidikan.



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 satu 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.

2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Budaya Organisasi

Dalam perspektif Islam dalam hal ini dalam Al-Qur'an dan Hadits, terdapat isyarat-isyarat yang mengarah untuk membangun budaya organisasi yang baik. Yaitu tidak terbatas pada keuntungan duniawi, namun juga untuk kebahagiaan di akhirat. Demikian itu dapat diambil hikmah dari *surah Al-hujarat ayat 13*:

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

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.

Ayat ini dapat dipahami bahwa pada dasarnya manusia diciptakan dari individu-individu yang berbeda-beda. Lalu Allah memerintahkan kepada umat manusia untuk saling mengenal satu sama lain. Dimana melalui interaksi oleh manusia tersebut dalam rangka untuk menuju sebuah interaksi timbal balik guna membentuk sebuah budaya kepribadian yang bertaqwa kepada Allah SWT.

2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Kinerja adalah kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat *At-Taubah ayat 105* :

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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.

Artinya: “Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS.At-Taubah ayat 105)

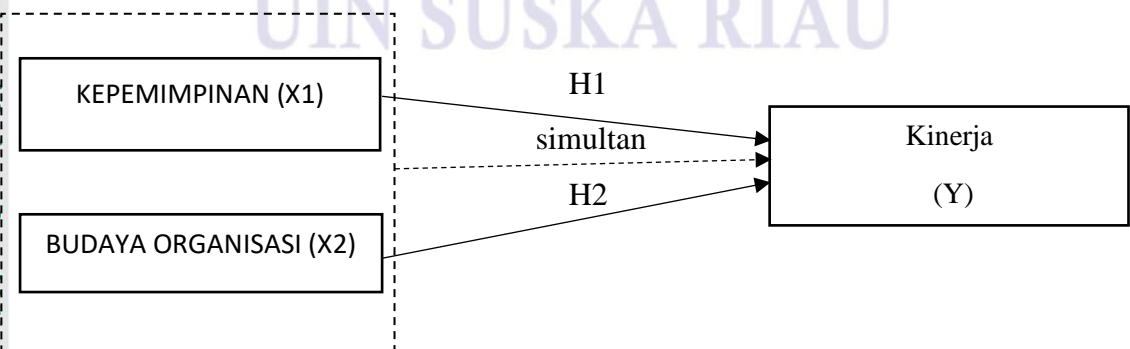
Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap perbuatan manusia atas dasar apa yang telah dilakukannya. Artinya, jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan hasil yang baik untuk organisasinya, mereka juga akan mendapatkan hasil yang baik dari pekerjaannya dan bermanfaat bagi organisasinya.

2.7 Kerangka Pemikiran

Menurut **Sugiyono (2013)**, kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (X3). Berikut adalah gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini :

Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Riau.



Sumber: Kasmir (2016)

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.

Keterangan :

- > : Pengaruh Secara Simultan
- > : Pengaruh Secara Parsial

Untuk menjawab hipotesis yang penulis kemukakan diatas, maka variabel-variabel yang digunakan sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*), Yaitu :
Kinerja (Y)
2. Variabel bebas (*Independet Variable*), Yaitu :
 - a. Kepemimpinan (X1)
 - b. Budaya Organisasi (X2)

2.8 Operasional Variabel

Sementara definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatuoperasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Tujuannya agar dapat mencapai suatu alat ukur yang yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang di telitinya.

Menurut Sugiono (2011), kesimpulan yang diperoleh dari sesuatu hal informasi yang bentuk apa pun yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi yang jelas disebut variabel



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 ini. Atribut yang melekat pada individu atau organisasi yang mempunyai variasi. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel stimulus, predictor, dan bebas yang mempengaruhi yang menyebabkan perubahan atau yang memunculkan variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah :
 - a. X1= Kepemimpinan
 - b. X2= Budaya Organisasi
2. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel output, kriteria, dan terikat yang dipengaruhi oleh apa yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y).

Tabel 2.2 Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Pengertian	Indikator	Pengukuran
Kinerja (Y)	Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerja atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Wirawan (2009)	Indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut: 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas Afandi (2018)	Skala Likert
Kepemimpinan (X1)	Menurut Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud atau tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Afandi (2018)	Indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut : 1. Iklim saling mempercayai 2. Penghargaan terhadap ide bawaan 3. Memperhitungkan perasaan bawahan	Skala Likert



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 satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan 5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan Siagian (2014)	
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (value) dan gaya kehidupan oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Syamsir (2017)	1. Inovasi dan Pengambilan Resiko 2. Perhatian Terhadap Rincian 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi Orang 5. Orientasi Tim 6. Agresif dan Kompetitif 7. Stabilitas Robbins dan Judge (2008)	Skala Likert

2.9 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga penelitian yang dinyatakan terhadap bentuk kalimat pertanyaan dan diperoleh dari pengumpulan, sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan- kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya

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.

yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi. Jadi, dengan demikian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil Penelitian **Mhd. Edi Syahputra, dkk (2020)** tentang Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura mengatakan dari pengujian parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari **Ismail Fahmi (2020)** juga menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H1: Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau.

Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja.

Menurut **Wirawan (2009)**, budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing

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

karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian **Muis et al., (2018)**, **Andayani & Tirtayasa (2019)** dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian **Umi Kalsum, dkk (2017)**, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi berdasarkan penyesuaian terhadap kinerja.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Riau.

Berdasarkan hasil penelitian **Fitri Gustianingsih** tentang Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja PNS Disinfolahdad Mabasdad. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Disinfolahdad Mabasdad baik secara parsial maupun simultan.

H3: Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi 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 III**METODE PENELITIAN****3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Jl. Cut Nyak Dien, Jadirejo, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28156. Waktu penelitian kurang lebih 2 bulan, dimulai dari bulan Januari – 3 Februari 2023

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.2.1 Data Kuantitatif

Menurut **Silaen (2018)**, Data kuantitatif merupakan data yang dinyatakan berbentuk angka dan dapat dianalisis secara statistik maupun dihitung secara matematik. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau.

3.2.2 Data Primer

Menurut **Silaen (2018)**, Data primer merupakan data yang didapatkan dan dikumpulkan oleh peneliti dari sumber data secara langsung. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai yang didapat langsung dari responden.

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.

3.2.3 Data Skunder

Menurut **Silaen (2018)**, Data sekunder merupakan data yang didapatkan dan dikumpulkan oleh peneliti dari hasil penelitian yang dilakukan oleh orang lain. Sumber data yang didapatkan biasanya diperoleh dan dikumpulkan dari laporan penelitian terdahulu ataupun dari daftar pustaka. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah pegawai, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan terkait dengan variable peneliti.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2018)**, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau dengan jumlah pegawai sebanyak 71 orang.

3.3.2 Sample

Menurut **Sugiyono (2018)**, Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh atau sensus yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini menggunakan

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.

Teknik sampel jenuh dikarenakan Populasi pada penelitian ini kurang dari 100.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuisisioner (Angket)

Menurut **Widyoko (2016)**, kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam angket terdapat interaksi antara objek yang diamati dengan pengamat atau pengumpul data. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang disajikan sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan pilihan yang sudah ditentukan oleh peneliti.

3.4.2 Wawancara

Menurut **Tersiana (2018)**, wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya-jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti. Media tersebut dapat berupa tatap muka langsung, telepon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau.

3.4.3 Skala Pengukuran Data

Guna keperluan analisis dalam penelitian ini, maka penulis mengumpulkan dan mengelola data yang diperoleh dari kuisisioner (angket) dengan cara memberikan bobot penilaian setiap jawaban pertanyaan berdasarkan skala *Likert*.



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.

Menurut (Sugiyono, 2013) skala *likert* digunakan untuk mengukur kepemimpinan dan budaya organisasi atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Adapun bobot penilaian terhadap kuisisioner penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber Sugiyono (2015)

3.5 Uji Kualitas Data

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2017), uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

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

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.

3.5.2 Uji Reabilitas

Menurut **Ghozali (2017)**, Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha*(α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebgai berikut :

3.6.1 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2018)**, Bahwa Uji Normalitas bertujuan menuji apakah data berdistribusi normal/tidak. Dapat dikatakan normal jika probabillitas (sig) > 0,05.

3.6.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Ghozali 2018**, bahwa Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui tolerance value dan VIF (Variance

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.

Inflasion Factor). Jika tolerance value $> 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas.

$$VIF = \frac{1}{\text{Tolerance}} \quad \text{atau} \quad \text{Tolerance} = \frac{1}{VIF}$$

3.6.3 Uji Auto Korelasi

Menurut **Suliyanto (2011)**, Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

1. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
2. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
3. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

3.6.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2018)**, Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7 Uji Koefisien Berganda

Model Regresi Linier Berganda merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. **Ghozali (2018)**, analisis

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.

regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut **Sugiyono (2017)** persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kepemimpinan

X2 = Budaya Organisasi

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi X1

b₂ = Koefisien Regresi X2

e = Variabel Pengganggu

3.8 Uji Hipotesis**3.8.1 Uji t (Uji Secara Parsial)**

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahawa variabel independen lain dianggap konstan (**Sugiyono, 2017**). Dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Rumus } t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien Korelasi Parsial

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.

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05
- b. H_o diterima apabila t (hitung) $<$ t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05.

3.8.2 Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji f akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian (ANOVA)* (Sugiyono, 2017).

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila F (hitung) $>$ F (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05

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. H_0 diterima apabila F (hitung) $< F$ (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$

3.8. Uji Koefisien Determinasi

Analisis Korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Gujarati, 2012).

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika Kd mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

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 satu 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 1V

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau

Dalam Gambaran umum objek penelitian ini akan dibahas antara lain : profil Kantor BPKAD Provinsi Riau, Visi Misi dan Tugas, Fungsi, serta Struktur Organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau.

4.2 Sejarah Singkat Berdirinya Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau yang disusun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 92 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Provinsi Riau.

Selaku Perangkat Daerah yang berbentuk Badan, BPKAD Provinsi Riau berada dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, dengan tugas pokok menyelenggarakan perumusan kebijakan, koordinasi, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah, Bidang Akuntansi dan Pelaporan, Bidang Anggaran Daerah dan Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah serta menyelenggarakan kewenangan yang dilimpahkan Pemerintah kepada Gubernur sesuai dengan Peraturan Perundang – Undangan. Dalam

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.

menjalankan fungsi tersebut, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau juga berperan ganda sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) sekaligus Bendahara Umum Daerah (BUD) , sebagaimana diatur dalam Peraturan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 12 tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah .

4.3 Visi dan Misi

A. Visi

Terwujudnya Riau yang berdaya saing, sejahtera, bermartabat dan unggul di Indonesia (Riau bersatu).

B. Misi

Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang prima berbasis teknologi informasi.

4.4 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau

1. Kedudukan

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Daerah. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang pengelolaan keuangan dan aset serta melaksanakan penyelenggaraan sebagian kewenangan

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.

yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku wakil pemerintah di daerah

2. Tugas dan Fungsi

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut di atas, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah mempunyai fungsi:

- a) Penyusunan kebijakan teknis pada Sekretariat, Bidang Anggaran Daerah, Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah, Bidang Akuntansi dan Pelaporan, dan Bidang Pengelola Barang Milik Daerah;
- b) Pelaksanaan tugas dukungan teknis pada Sekretariat, Bidang Anggaran Daerah, Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah, Bidang Akuntansi dan Pelaporan, dan Bidang Pengelola Barang Milik Daerah;
- c) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pada Sekretariat, Bidang Anggaran Daerah, Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah, Bidang Akuntansi dan Pelaporan, dan Bidang Pengelola Barang Milik Daerah;
- d) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

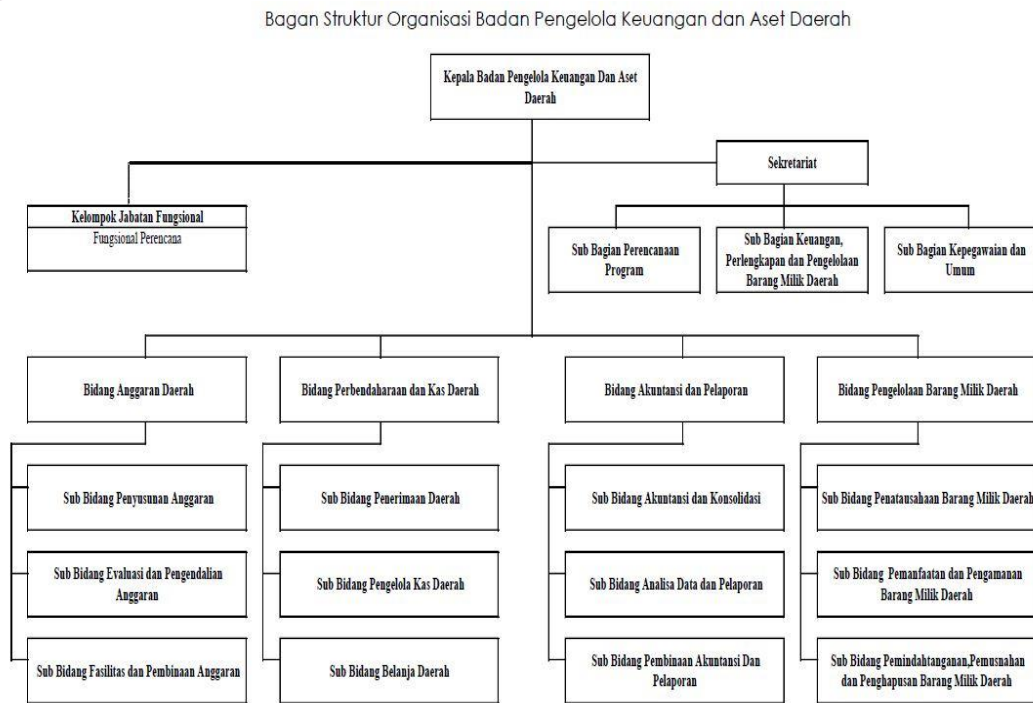
3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 92 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau sebagai berikut:

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 satu 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.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Untuk lebih jelasnya tentang struktur organisasi BPKAD Provinsi Riau dapat dijelaskan sebagai berikut :

Kepala Badan

Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah pada bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Untuk melaksanakan tugas Kepala BPKAD menyelenggarakan fungsi penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan tugas dukungan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis, pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintah daerah, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur

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.

terkait dengan tugas dan fungsi pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai fungsi tugas melakukan penyusunan program kerja dan rencana operasional, pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah, dan Subbagian Kepegawaian dan Umum.

3. Kepala Bidang Anggaran Daerah

Kepala Bidang Anggaran Daerah mempunyai tugas melakukan penyusunan program kerja dan rencana operasional, pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Sub Bidang Penyusunan Anggaran, Subbidang Evaluasi dan Pengendalian Anggaran, dan Subbidang Fasilitasi dan Pembinaan Anggaran.

4. Kepala Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah

Kepala Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah mempunyai tugas melakukan penyusunan program kerja dan rencana operasional, pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbidang Penerimaan Daerah, Subbidang Pengelola Kas daerah, dan Subbidang Belanja Daerah.

5. Kepala Bidang Akuntansi dan Pelaporan

Kepala Bidang Akuntansi dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan penyusunan program kerja dan rencana operasional, pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbidang Akuntansi dan Konsolidasi Subbidang

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.

Analisa Data dan Pelaporan, dan Subbidang Pembinaan Akuntansi dan Pelaporan.

6. Kepala Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah

Kepala Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah mempunyai tugas melakukan penyusunan program kerja dan rencana operasional, pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbidang Penatausahaan Barang Milik Daerah, subbidang Pemanfaatan dan Pengamanan Barang Milik daerah, dan Subbidang Pemindahtanganan Pemusnahan dan Penghapusan Barang Milik Daerah.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi pertanggungjawaban dilakukan secara berjenjang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dalam menjalankan tugas BPKAD menerapkan prinsip – prinsip tata kelola pemerintah yang baik, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.

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

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Riau.

1. Pengujian yang dilakukan secara parsial menyimpulkan bahwa antar variabel bebas yang terbentuk kepemimpinan (X1), dan budaya organisasi (X2) secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Pengujian secara simultan menyimpulkan model yang dibentuk untuk memprediksi kinerja terbukti positif dan signifikan. Artinya kepemimpinan (X1), dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap keputusan pembelian (Y).
3. Pengujian nilai Regresi Linear Berganda (X1) sebesar 0,377 (positif) ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan (X2) sebesar 0,442 (positif) ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

6.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini yaitu:

1. Diharapkan pemimpin di Kantor BPKAD Provinsi Riau dapat bertindak tegas dan bisa menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta diharapkan mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

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

2. Kinerja yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja di Kantor BPKAD Provinsi Riau harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan. Diharapkan dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai selalu menyelesaikan sesuai dengan SOP yang sudah di tentukan.
3. Penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti dapat melakukan kajian yang lebih tajam lagi mengenai kinerja pegawai dengan menambah variabel-variabel lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja selain variabel kepemimpinan dan budaya organisasi, untuk menambah cakrawala pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia, misalnya seperti variabel Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan terjemahan.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishin.

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 1, Maret , 45-54. ISSN 2623-2634 (online). DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>.

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media

Dona Elvia Desi. " Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh." *Jurnal Manajemen dan Sains*. April 2021

Eunike N dan Mauli S, 2020. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanwa Engineering Batam. *Jurnal Ilmiah Community Research Information Technology (CORE IT)*, 8(1)

Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta

Faiza, Makhdalena,Rr. Sri Kartikowati. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru diSMK Negeri Se-kota Pekanbaru." *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, Desember 2019

Ferdinan Sihaloho. " Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah." 2 Juli 2021

Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Menggunakan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Handry Sudiarta Athar. " Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur" *jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.5, No 1, February 2020*

Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

Ismail Fahmi. " Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan." *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol.5 No.1 Juni 2020

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.

- ©Kadek Lusigita. " Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial dan tenaga Kerja Kabupaten Bandung." :Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 1. Maret 2017
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada hal 182
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. 5 ed. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat 2010. *Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.*
- Wibowo, M.Phil. 2011. *Kepemimpinan Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. Rajawali Press.
- Salmiah Syurya, Jeni Kamase, Roslina Alam. " Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pare-Pare" Volume 2 Issue 3 (2019)
- Siagian, Sondang, P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara Jakarta.
- Silaen, Sofar, 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, In Media, Bandung
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT.Rajagrafindo Persada.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta. Andi Offset Yogyakarta
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sutarno, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*. Vol. 3, No. 4, October. p-ISSN 2615-3009. e-ISSN 2621-3389
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.

©Umi Kalsum,La Ode Ali Imran Ahmad,Wa Ode Sitti Nurzalmariah Andisiri. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016" Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat vol. 2/NO.6/ Mei 2017

Yosi Wit Angraini, Piter Joko Nugroho, Teti Berliani. " Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah" Volume 3, Nomor 2, Oktober 2021

Zahriyah, Umi Wita. dkk. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 2 No. 1, Februari 2015

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

Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

📎 Lampiran 1 : Kuisioner Penelitian

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) PROVINSI RIAU

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Kuisioner ini bertujuan untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data penelitian, sehingga peneliti dapat menyelesaikan program studi strata satu di Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, maka peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuisioner ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu pelaksanaan penelitian ini, dan peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas Bapak/Ibu.

Sekian dan Terimakasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

UIN SUSKA RIAU

Peneliti:

VIVI YANA
11970123855

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.

PROFIL RESPONDEN

A. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Gelar Akademis Terakhir : SMA D3
 D4 S1
 S2
- Masa Kerja : <10 tahun 10-30 tahun >30 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah dengan seksama pernyataan berikut dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan memberi tanda (√) pada kolom yang mewakili pilihan Bapak/Ibu dengan petunjuk sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : bernilai 4
- b. Setuju (S) : bernilai 3
- c. Tidak Setuju (TS) : bernilai 2
- d. Sangat Tidak Setuju : bernilai 1

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. KINERJA (Y)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kuakitas hasil kerja yang saya capai sudah sesuai dengan target yang sudah ditentukan				
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan				
3	Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan efektif dan efisien				
4	Saya selalu masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan				
5	Saya memiliki inisiatif untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik				
6	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, untuk meminimalisir kesalahan				
7	Pemimpin bertinda tegas dan bisa menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat				
8	Dalam melaksanakan tugas, saya bersikap jujur, ikhlas dan tidak menyalahkkan wewenang				
9	Saya mempunyai kreativitas untuk menyelesaikan masalah yang ada dalam instansi				

2. Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pemimpin membangun sikap saling percaya satu sama lain				
2	Pemimpin memberikan apresiasi kepada pegawai yang memberikan ide untuk memajukan instansi				
3	Pemimpin memberikan apresiasi kepada pegawai yang gagasannya terlaksana dengan baik				
4	Pemimpin menghargai saran dan kritik yang diberikan bawahan				
5	Pemimpin memberi kesempatan berpendapat yang sama kepada pegawai pada saat rapat secara formal maupun non formal				
6	Pemimpin selalu peduli terhadap permasalahan yang terjadi pada pegawainya				
7	Pemimpin memberikan fasilitas yang baik kepada pegawai demi terciptanya kesejahteraan pegawai				
8	Pemimpin memberikan perhatian pada pegawai yang mendapat musibah				
9	Pimpinan memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi				

- 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. BUDAYA ORGANISASI (X2)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Ditempat kerja saya, pegawai didorong untuk berinovasi dan meningkatkan kreatifitas				
2	Dalam mengerjakan pekerjaan, pegawai didorong untuk berani mengambil resiko				
3	Dalam bekerja prgawai didorong untuk bertindak cermat dan memperhatikan hal-hal secara detail				
4	Organisasi ditempat saya bekerja selalu fokus dan orientasi pada hasil yang optimal				
5	Dalam menyelesaikan perkerjaan saya selalu melakukan sesuai SOP				
6	Saya lebih senang melakukan pekerjaan dengan kerja sama tim				
7	Dengan kerja sama tim, pekerjaan akan cepat terselesaikan				
8	Jika sedang mengerjakan tugas saya agresif dan kompetitif agar pekerjaan cepat terselesaikan				
9	Dalam bekerja saya selalu bersungguh-sungguh menyelesaikannya dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.				

- 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 2 : Tabulasi Kuisisioner Penelitian

1. Kinerja

Responden	Kinerja(Y)									Total
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25
2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	22
3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	30
4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	22
5	2	3	3	3	3	3	1	2	2	22
6	2	2	3	3	3	3	1	2	3	22
7	2	2	2	2	2	3	1	3	2	19
8	2	3	4	4	3	3	2	3	3	27
9	2	2	2	2	2	3	2	3	1	19
10	3	3	3	3	2	3	2	2	4	25
11	3	2	3	2	3	3	2	2	3	23
12	4	3	3	3	4	3	3	2	4	29
13	2	3	4	4	3	3	3	2	4	28
14	4	3	3	4	3	3	3	2	3	28
15	3	3	2	3	3	4	3	2	4	27
16	3	3	3	2	2	4	4	3	3	27
17	4	4	3	2	4	4	4	3	4	32
18	4	3	4	3	3	4	4	3	3	31
19	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29
20	2	3	4	4	3	4	2	3	4	29
21	2	3	3	3	2	4	2	3	4	26
22	2	2	2	2	2	4	4	3	1	22
23	3	4	3	4	3	4	2	2	2	27
24	4	3	4	4	3	4	2	2	3	29
25	4	3	4	4	3	4	3	2	4	31
26	2	3	3	3	2	4	3	2	3	25
27	3	3	3	3	3	4	2	2	4	27
28	2	2	2	2	1	4	2	1	2	18
29	3	3	3	2	2	3	2	1	2	21
30	3	4	4	3	4	3	3	1	4	29
31	2	2	2	3	2	3	3	1	3	21
32	3	4	4	3	4	3	3	2	4	30
33	4	4	3	4	3	3	2	2	4	29
34	4	4	4	3	4	3	2	2	3	29

- 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 satu 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.

35	3	4	4	3	4	3	2	2	4	29
36	3	4	3	3	3	3	2	2	3	26
37	2	2	3	3	3	3	1	3	3	23
38	2	2	2	3	3	3	3	3	1	22
39	3	3	3	2	2	3	3	3	1	23
40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
41	3	3	4	3	3	4	3	3	4	30
42	3	3	4	3	4	4	2	3	3	29
43	2	2	2	3	3	4	2	3	2	23
44	3	2	2	2	2	4	2	3	2	22
45	2	3	3	3	3	4	1	3	3	25
46	2	2	2	2	3	3	2	3	2	21
47	3	3	3	3	2	3	2	3	2	24
48	3	3	3	4	3	3	2	3	4	28
49	3	3	4	3	4	3	1	3	3	27
50	3	2	3	4	3	3	2	2	3	25
51	3	2	4	3	4	2	3	2	2	25
52	2	2	3	4	3	2	3	2	3	24
53	2	2	4	3	4	2	2	2	2	23
54	2	2	2	2	3	2	3	2	2	20
55	3	2	3	2	2	3	3	1	2	21
56	3	2	3	3	2	3	2	1	3	22
57	2	3	2	2	3	3	2	1	2	20
58	1	1	1	1	2	3	2	1	3	15
59	4	4	4	3	3	3	2	1	3	27
60	3	3	4	4	4	4	2	1	3	28
61	2	2	2	1	2	4	3	1	2	19
62	3	4	3	4	4	4	3	1	3	29
63	4	4	3	4	3	4	3	1	4	30
64	3	3	3	3	4	4	2	1	3	26
65	2	2	2	2	1	4	2	1	1	17
66	3	4	3	4	4	3	2	1	3	27
67	4	4	3	4	3	3	3	1	3	28
68	2	3	3	3	2	3	3	1	3	23
69	4	4	3	4	4	3	3	1	4	30
70	4	4	4	3	4	3	4	1	4	31
71	3	3	3	2	2	3	4	1	3	24

© 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 satu 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. Kepemimpinan

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Responden	KEPEMIMPINAN (X1)									Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	4	3	4	2	3	1	2	1	3	23
2	4	3	4	2	4	2	1	2	1	23
3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	30
4	4	4	3	2	4	1	2	1	2	23
5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24
6	4	3	4	2	3	2	2	1	3	24
7	2	2	3	1	2	1	2	1	2	16
8	4	3	3	3	4	3	3	3	3	29
9	3	3	3	2	2	2	2	3	1	21
10	3	3	2	3	3	1	3	4	4	26
11	2	2	3	2	2	3	2	2	3	21
12	3	3	4	4	3	4	3	4	4	32
13	3	4	3	4	3	3	4	3	4	31
14	4	3	4	4	3	1	4	3	3	29
15	4	3	4	4	3	4	1	4	1	28
16	3	2	3	1	3	4	3	2	4	25
17	4	2	3	3	4	4	3	3	4	30
18	4	3	4	4	3	3	4	3	3	31
19	4	3	4	3	4	2	2	3	3	28
20	1	4	4	4	4	3	4	3	4	31
21	3	3	1	3	4	3	3	4	4	28
22	3	4	3	2	2	1	4	2	1	22
23	3	3	4	3	3	3	4	3	2	28
24	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32
25	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
26	1	4	2	4	3	3	4	3	3	27
27	4	2	4	3	2	4	3	2	4	28
28	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17
29	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23
30	3	4	4	2	3	3	3	4	4	30
31	3	3	2	2	3	3	2	2	3	23
32	3	4	4	3	4	3	4	3	4	32
33	3	4	3	3	3	3	4	4	4	31
34	4	3	4	3	3	4	4	3	3	31
35	3	3	4	3	4	3	4	3	4	31

- 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 satu 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.

36	1	2	3	4	4	3	4	3	3	27
37	4	3	3	1	3	3	3	3	3	26
38	2	2	2	3	3	2	2	2	1	19
39	3	4	2	1	2	4	2	1	1	20
40	4	3	1	3	4	3	4	3	3	28
41	3	4	3	4	3	3	3	2	4	29
42	3	3	3	4	3	4	3	4	3	30
43	2	2	2	2	3	3	2	2	2	20
44	2	2	3	4	2	1	2	2	2	20
45	3	3	3	3	2	2	2	2	3	23
46	3	3	3	2	2	3	2	2	2	22
47	2	2	4	3	3	2	2	2	2	22
48	3	4	3	4	2	4	3	4	4	31
49	4	3	3	4	3	3	3	4	3	30
50	3	2	3	3	4	4	1	3	3	26
51	3	3	3	2	3	2	3	3	2	24
52	2	2	4	2	4	2	2	2	3	23
53	3	3	3	3	2	2	2	3	2	23
54	3	3	3	2	3	2	2	1	2	21
55	3	2	4	3	1	3	1	3	2	22
56	2	2	2	3	3	2	2	2	3	21
57	1	3	4	1	2	3	1	3	2	20
58	2	1	2	1	2	1	3	2	3	17
59	3	4	3	4	1	4	4	3	3	29
60	4	4	3	4	3	3	4	3	3	31
61	1	4	4	2	3	1	1	2	2	20
62	4	2	3	4	4	4	4	3	3	31
63	2	4	4	3	4	3	4	4	4	32
64	4	4	3	2	2	2	2	3	24	
65	2	2	3	2	1	2	1	1	15	
66	1	4	3	4	3	4	3	4	3	29
67	4	4	4	3	1	3	4	3	3	29
68	3	3	2	2	2	1	2	3	3	21
69	4	4	3	3	4	4	3	4	4	33
70	4	3	4	4	4	1	4	4	4	32
71	3	3	3	3	2	2	2	3	3	24

© 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 satu 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. Budaya Organisasi

Responden	BUDAYA ORGANISASI (X2)									Total
	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
1	4	3	2	1	3	4	3	3	3	26
2	4	1	3	3	3	2	3	3	1	23
3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	28
4	3	4	3	3	1	2	3	2	3	24
5	2	2	2	2	3	3	3	3	2	22
6	3	3	3	2	3	3	2	2	3	24
7	2	2	4	1	1	2	2	2	2	18
8	4	3	4	3	3	3	3	4	3	30
9	2	2	2	2	3	3	2	2	1	19
10	4	1	3	4	1	4	4	1	4	26
11	2	2	3	3	2	2	2	2	3	21
12	1	3	3	4	4	3	4	4	4	30
13	4	3	3	3	4	3	3	4	4	31
14	1	4	4	3	3	4	4	4	3	30
15	4	3	1	4	3	3	4	3	4	29
16	2	2	3	2	4	3	3	3	3	25
17	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
18	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30
19	3	4	3	4	4	3	4	3	3	31
20	2	3	3	4	3	3	3	3	4	28
21	4	1	3	4	4	1	3	3	4	27
22	2	1	4	2	2	2	3	3	1	20
23	1	4	3	4	3	4	4	3	2	28
24	4	4	3	3	4	3	4	3	3	31
25	4	4	3	4	4	3	3	3	4	32
26	1	3	2	4	1	4	4	4	3	26
27	4	2	3	3	2	3	4	4	4	29
28	2	2	2	2	1	1	2	2	2	16
29	3	3	2	2	3	2	2	2	2	21
30	3	4	3	1	4	3	4	3	3	28
31	2	2	3	3	2	2	3	3	3	23
32	3	1	2	4	4	3	4	4	4	29
33	3	3	3	4	3	3	3	3	4	29
34	4	3	1	3	4	4	3	4	3	29
35	4	3	4	1	4	3	4	4	4	31

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 satu 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.

36	3	4	3	3	4	2	4	3	3	29
37	2	3	3	4	1	3	3	3	3	25
38	2	2	3	3	2	2	2	2	1	19
39	2	1	4	1	2	4	3	2	4	23
40	4	3	1	2	3	4	3	1	3	24
41	3	4	4	3	4	3	4	4	4	33
42	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
43	3	3	2	2	1	3	2	2	2	20
44	2	1	2	4	2	1	4	3	2	21
45	4	4	3	3	1	2	3	3	3	26
46	4	1	3	3	4	1	4	2	1	23
47	3	4	2	1	2	3	2	4	2	23
48	4	3	3	4	3	2	4	1	4	28
49	4	3	4	3	2	4	2	3	3	28
50	2	4	3	1	3	4	3	4	3	27
51	3	3	4	3	2	3	3	4	2	27
52	3	3	3	4	4	2	2	2	3	26
53	2	1	4	3	3	3	2	2	2	22
54	2	2	3	3	2	3	2	2	2	21
55	4	1	3	2	3	3	2	3	2	23
56	2	2	2	2	3	3	3	4	3	24
57	4	1	3	2	1	2	3	3	2	21
58	1	1	2	1	2	3	2	2	3	17
59	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
60	4	3	4	3	2	3	4	3	3	29
61	2	2	2	3	3	2	2	2	2	20
62	4	4	3	3	2	3	4	3	3	29
63	3	3	4	3	4	3	3	4	4	31
64	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24
65	2	2	1	1	1	3	2	2	1	15
66	1	3	3	2	4	4	4	4	3	28
67	3	2	4	3	3	4	4	4	3	30
68	4	3	1	1	1	2	2	4	3	21
69	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32
70	4	3	4	3	4	3	3	4	4	32
71	3	4	3	3	1	1	2	2	3	22

© 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 satu 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 3 :

1. Uji Kualitas Data (Validitas dan Realibilitas)

a. Kualitas Produk

Correlations											
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Kinerja
Y1.1	Pearson Correlation	1	.679**	.505**	.375**	.450**	.093	.304*	-.132	.443**	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.441	.010	.274	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.2	Pearson Correlation	.679**	1	.552**	.474**	.529**	.142	.174	-.157	.533**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.237	.147	.190	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.3	Pearson Correlation	.505**	.552**	1	.533**	.580**	-.033	.025	.049	.466**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.786	.839	.685	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.4	Pearson Correlation	.375**	.474**	.533**	1	.458**	-.005	-.060	-.022	.486**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.968	.621	.858	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.5	Pearson Correlation	.450**	.529**	.580**	.458**	1	-.143	-.001	.005	.434**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.234	.992	.967	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.6	Pearson Correlation	.093	.142	-.033	-.005	-.143	1	.066	.105	.102	.220
	Sig. (2-tailed)	.441	.237	.786	.968	.234		.587	.383	.396	.065
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.7	Pearson Correlation	.304*	.174	.025	-.060	-.001	.066	1	-.091	.144	.315**
	Sig. (2-tailed)	.010	.147	.839	.621	.992	.587		.451	.231	.007
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.8	Pearson Correlation	-.132	-.157	.049	-.022	.005	.105	-.091	1	-.100	.421
	Sig. (2-tailed)	.274	.190	.685	.858	.967	.383	.451		.408	.288

- 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 satu 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. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumbernya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan pidato, dan sebagainya.
 - 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.

	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Y1.9	Pearson Correlation	.443**	.533**	.466**	.486**	.434**	.102	.144	-.100	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.396	.231	.408		.000
Kinerja	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Pearson Correlation	.746**	.787**	.740**	.654**	.679**	.220	.315**	.128	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.065	.007	.288	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

Riau

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	9

b. Kepemimpinan

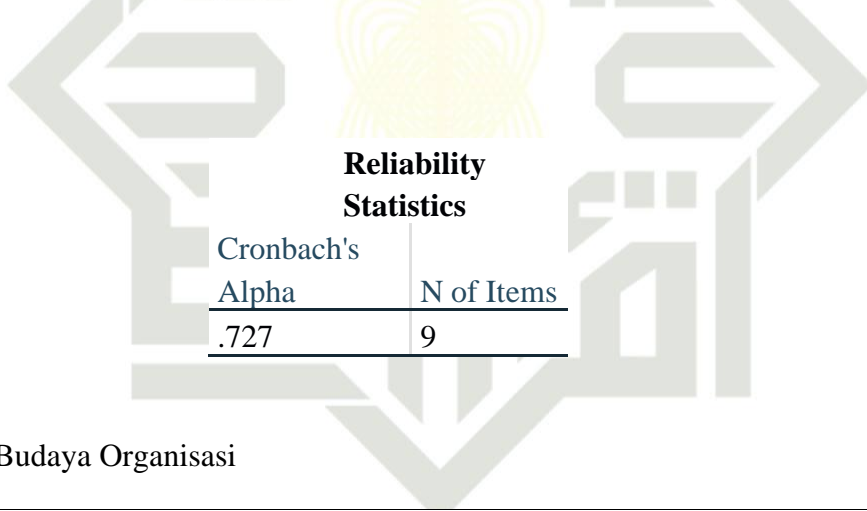
		Correlation									Kepemimpinan
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
X1.1	Pearson Correlation	1	.143	.170	.113	.145	.144	.180	.112	.146	.410**
	Sig. (2-tailed)		.234	.157	.348	.229	.229	.134	.354	.225	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.2	Pearson Correlation	.143	1	.161	.226	.091	.176	.375**	.319**	.243*	.504**
	Sig. (2-tailed)	.234		.181	.058	.449	.142	.001	.007	.041	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.3	Pearson Correlation	.170	.161	1	.158	.090	.105	.067	.108	.094	.344**
	Sig. (2-tailed)	.157	.181		.188	.457	.384	.578	.368	.438	.003
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.4	Pearson Correlation	.113	.226	.158	1	.233	.334**	.477**	.556**	.349**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.348	.058	.188		.050	.004	.000	.000	.003	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.5	Pearson Correlation	.145	.091	.090	.233	1	.160	.290*	.279*	.377**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.229	.449	.457	.050		.182	.014	.018	.001	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.6	Pearson Correlation	.144	.176	.105	.334**	.160	1	.298*	.437**	.336**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.229	.142	.384	.004	.182		.012	.000	.004	.000



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.7	Pearson Correlation	.180	.375**	.067	.477**	.290*	.298*	1	.472**	.582**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.134	.001	.578	.000	.014	.012		.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.8	Pearson Correlation	.112	.319**	.108	.556**	.279*	.437**	.472**	1	.504**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.354	.007	.368	.000	.018	.000	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1.9	Pearson Correlation	.146	.243*	.094	.349**	.377**	.336**	.582**	.504**	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.225	.041	.438	.003	.001	.004	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Kepe mim pinan	Pearson Correlation	.410**	.504**	.344**	.669**	.505**	.594**	.733**	.733**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

State Islamic U



c. Budaya Organisasi

Correlations											
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Budaya Organisasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.144	.039	.098	.143	-.073	.138	.047	.266*	.390**
	Sig. (2-tailed)		.231	.744	.417	.234	.545	.250	.698	.025	.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.2	Pearson Correlation	.144	1	.089	.116	.190	.257*	.221	.294*	.323**	.558**
	Sig. (2-tailed)	.231		.459	.337	.112	.031	.064	.013	.006	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.3	Pearson Correlation	.039	.089	1	.122	.141	.050	.169	.175	.156	.379**
	Sig. (2-tailed)	.744	.459		.311	.240	.680	.159	.145	.193	.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71



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

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

X2.4	Pearson Correlation	.098	.116	.122	1	.216	-.052	.428**	.056	.361**	.493**
	Sig. (2-tailed)	.417	.337	.311		.070	.667	.000	.641	.002	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.5	Pearson Correlation	.143	.190	.141	.216	1	.192	.365**	.334**	.332**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.234	.112	.240	.070		.108	.002	.004	.005	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.6	Pearson Correlation	-.073	.257*	.050	-.052	.192	1	.267*	.317**	.307**	.439**
	Sig. (2-tailed)	.545	.031	.680	.667	.108		.024	.007	.009	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.7	Pearson Correlation	.138	.221	.169	.428**	.365**	.267*	1	.391**	.459**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.250	.064	.159	.000	.002	.024		.001	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.8	Pearson Correlation	.047	.294*	.175	.056	.334**	.317**	.391**	1	.312**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.698	.013	.145	.641	.004	.007	.001		.008	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2.9	Pearson Correlation	.266*	.323**	.156	.361**	.332**	.307**	.459**	.312**	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.025	.006	.193	.002	.005	.009	.000	.008		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.390**	.558**	.379**	.493**	.619**	.439**	.686**	.584**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	9



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

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20299938
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.045
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

b. Uji Multikoleniaritas

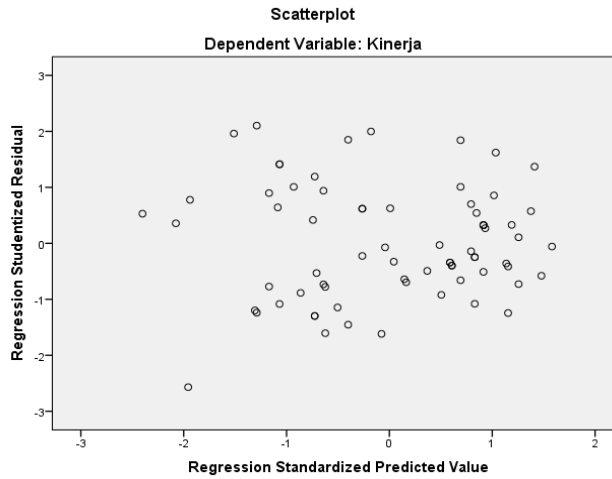
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.098	.856		4.785	.000		
	Kepemimpinan	.377	.082	.461	4.625	.000	.143	7.013
	Budaya Organisasi	.442	.087	.508	5.100	.000	.143	7.013

a. Dependent Variable: Kinerja

- 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 satu 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.

c. Uji Heteroskedastisitas



d. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.951 ^a	.904	.901	1.221	1.808

- a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, Kepemimpinan
- b. Dependent Variable: Kinerja

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.098	.856		4.785	.000		
	Kepemimpinan	.377	.082	.461	4.625	.000	.143	7.013
	BudayaOrganisasi	.442	.087	.508	5.100	.000	.145	7.015

- a. Dependent Variable: Kinerja



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

4. Uji Hipotesis
a. Uji t (Parsial)

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.098	.856		4.785	.000		
	Kepemimpinan	.377	.082	.461	4.625	.000	.143	7.013
	BudayaOrganisasi	.442	.087	.508	5.100	.000	.143	7.013

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	951.625	2	475.813	319.386	.000 ^b
	Residual	101.305	68	1.490		
	Total	1052.930	70			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, Kepemimpinan

c. Koefisien Determinasi(R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.951 ^a	.904	.901	1.221	1.808

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja