

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.

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN
PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD)
KABUPATEN PELALAWAN**

Diajukan untuk memenuhi serta melengkapi syarat-syarat untuk mencapai
Gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH

NUR ISLAMI

11970123753

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



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

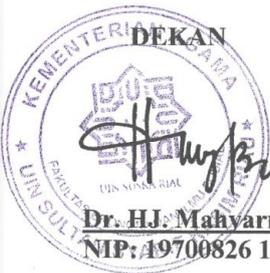
Nama : Nur Islami
 Nim : 11970123753
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Jurusan : S1 Manajemen
 Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pelalawan

**DISETUJUI OLEH:
 PEMBIMBING**

Dr. Sabarno Dwirianto, M.Si
 NIP: 19720315 200012 1 002

MENGETAHUI

KETUA JURUSAN



Dr. HJ. Mahyarni SE, MM
 NIP: 19700826 199903 2 001

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

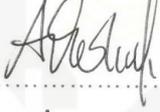
UIN SUSKA RIAU



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nur Islami
 NIM : 11970123753
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pelalawan (DPRD)
 Tanggal Ujian : 16 Oktober 2023

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Jhon Afrizal, S.HI, MA 
 Sekertaris
 Fatimah Zuhra, S.Si, M.StaT 
 Penguji 1
 Ade Ria Nirmala, SE, MM 
 Penguji 2
 Meri Sandora, SE, MM 

- 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 mengemukakan 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 : Nur Islami
 NIM : 11970123753
 Tempat/Tgl. Lahir : Seberida. 02 Oktober 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : S1 Manajemen

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

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai
 Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten
 Pelalawan.

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, 16 Oktober 2023

embuat pernyataan



Nur Islami

NIM : 11970123753

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pelalawan

Oleh
Nur Islami
11970123753

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pelalawan. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel dalam penelitian ini 48 (Empat puluh delapan) responden yang menggunakan pendekatan *non probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh/sensus*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Data penelitian di analisis menggunakan program SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pelalawan. Nilai R^2 sebesar 0,624 atau 62,4% hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 62,4% terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Komunikasi dan 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.

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.

ABSTRACT

The Influence of Organizational Culture and Communication on the Performance of Secretariat Employees of the Regional People's Representative Council Pelalawan District

By
Nur Islami
11970123753

This study aims to determine the effect of Organizational Culture and Communication on Employee Performance of the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Pelalawan Regency. This research method is a quantitative study using multiple linear regression analysis. The number of samples in this study were 48 (forty eight) respondents who used a non-probability sampling approach with saturated/census sampling techniques. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. The research data were analyzed using the SPSS version 25 program. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, while communication does not have a significant effect on employee performance. The joint test results show that Organizational Culture and Communication have a positive and significant influence on the Performance of the Employees of the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Pelalawan Regency. The R^2 value is 0.624 or 62.4%, this indicates that the Organizational Culture and Communication variables as a whole have an influence of 62.4% on the Employee Performance variable. While the remaining 37.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Kata kunci : *Organizational Culture, Communication and employee performanc*



KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa pula shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW sebagai uswatun khasanah dalam hidup ini yang telah menuntun umatnya dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang.

Alhamdulillah, penulis telah dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pelalawan”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Suatu kehormatan bagi penulis untuk mempersembahkan yang terbaik kepada almamater, kedua orang tua, seluruh keluarga dan juga pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada :

1. Orangtua, ayahanda Abdul Razak dan ibunda Narisda yang telah mendoakan, mempertaruhkan seluruh jiwa dan raganya demi kesuksesan anaknya, yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- telah melahirkan, membesarkan, merawat, dan mendidik dengan sepenuh hati dibaluti dengan kasih sayang yang begitu tulus kepada penulis.
2. Abang saya Imanudin, adik saya M. Rizki Fitrah dan Afiqah Fauziah yang telah memberikan dukungan selama penulisan skripsi ini.
 3. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta staf.
 4. Ibu Dr. Mahyarni. SE. MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Bapak Dr. Kamaruddin, S.sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 6. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 7. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 8. Ibu Astuti Meflinda, SE, selaku Ketua Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
 9. Bapak Fakhrurozi, SE, MM, selaku sekretaris Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
 10. Bapak Dr. Sabarno Dwirianto, M. Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberi bimbingan, pengarahan dan nasehat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

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
11. Seluruh bapak dan ibu dosen fakultas ekonomi dan ilmu sosial yang telah memberikan bekal dan ilmu yang bermanfaat.
 12. Seluruh Staf akademik dan tata usaha serta staf jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
 13. Teman-teman se-angkatan 2019 terkhusus untuk Manajemen F, dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Serta seluruh pihak yang telah berjasa namun belum mampu penulis sebutkan satu persatu. terimakasih atas segala motivasi dan bantuannya selama penyelesaian skripsi ini dan telah menjadi teman yang hebat bagi penulis.

Akhirnya dengan segala keterbukaan dan ketulusan, penulis persembahkan skripsi ini sebagai upaya pemenuhan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada UIN Sultan Syarif Kasim Riau dan semoga skripsi yang penulis persembahkan ini bermanfaat. Kesempurnaan hanyalah milik Allah dan kekurangan tentu datangya dari penulis. Kiranya dengan semakin bertambahnya wawasan dan pengetahuan, kita semakin menyadari bahwa Allah adalah sumber segala sumber ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*.

Pekanbaru, 17 Juli 2023

Penulis,

Nur Islami
11970123753

- Sateislamic 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.



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
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Fungsi Sumber Daya Manusia.....	12
2.3 Kinerja pegawai	15
2.4 Budaya Organisasi	16
2.5 Komunikasi.....	18
2.6 Pandangan Islam terkait variabel	20
2.6.1 Pandangan Islam tentang Budaya Organisasi.....	20
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Komunikasi	20
2.6.3 Pandangan Islam tentang Kinerja	21
2.7 Pengaruh Antar Variabel	21
2.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	21
2.7.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	22
2.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja.....	22
Pegawai.....	22
2.8 Penelitian Terdahulu.....	24



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.9 Kerangka Pemikiran	30
2.10 Konsep Operasional variabel.....	31
2.11 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.2 Jenis dan Sumber Data	33
3.2.1 Data Primer	33
3.2.2 Data Sekunder	33
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.3.2 Sampel.....	34
3.4 Teknik Pengumpulan data.....	35
3.4.1 Observasi.....	35
3.4.2 Wawancara (<i>Interview</i>).....	35
3.4.3 Kuesioner (Angket).....	35
3.5 Teknik Analisis Data.....	36
3.5.1 Uji Kualitas Data.....	36
3.5.2 Uji Validitas	37
3.5.3 Uji Reliabilitas	37
3.6 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.6.1 Uji Normalitas.....	38
3.6.2 Uji Multikolinearitas	39
3.6.3 Uji Heterokedastisitas	39
3.6.4 Uji Autokorelasi	40
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda	40
3.8 Uji Hipotesis	41
3.8.1 Uji T	41
3.8.2 Uji F	42
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi	42
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	44
4.1 Sejarah Singkat DPRD Kabupaten Pelalawan	44

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 V

4.2	Visi dan Misi DPRD Kabupaten Pelalawan.....	45
4.2.1	Visi DPRD Kabupaten Pelalawan.....	45
4.2.2	Misi DPRD Kabupaten Pelalawan.....	45
4.3	Struktur Organisasi Sekretariat DPRD.....	46
	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
5.1	Karakteristik Responden	47
5.1.1	Jenis Kelamin.....	47
5.1.2	Usia	48
5.1.3	Pendidikan Terakhir.....	48
5.1.4	Lama Bekerja	48
5.2	Deskriptif Variabel Penelitian	49
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	50
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	52
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi.....	54
5.3	Uji Validitas.....	55
5.4	Uji Realibilitas.....	56
5.5	Uji Asumsi Klasik	57
5.5.1	Uji Normalitas.....	58
5.5.2	Uji Multikolinieritas.....	59
5.5.4	Uji Autokorelasi.....	60
5.6	Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
5.7	Uji T.....	64
5.8	Uji F.....	66
5.9	Uji Koefisien Determinasi.....	67
5.10	Pembahasan	68
5.10.1	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	68
5.10.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	69
5.10.3	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai	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.

BAB IV PENUTUP	71
6.1 Kesimpulan.....	71
6.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73





DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Pelalawan berdasarkan Gol	2
Tabel 1.2	Data Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Pelalawan berdasarkan tingkatan pendidikan	3
Tabel 1.3	Data Penilaian kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Pelalawan pada tahun 2018-2022	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	24
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel	31
Tabel 3.1	Skala Likert.....	36
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 5.5	Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Pegawai	50
Tabel 5.6	Rekapitulasi Jawaban Responden Budaya Organisasi.....	52
Tabel 5.7	Rekapitulasi Jawaban Responden Komunikasi	54
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas	56
Tabel 5.9	Hasil Uji Realibilitas.....	57
Tabel 5.10	Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 5.11	Uji Multikolinieritas	59
Tabel 5.12	Uji Heterodesitas.....	60
Tabel 5.13	Uji Autokorelasi.....	61
Tabel 5.14	Regresi Linier Berganda	62
Tabel 5.15	Hasil Uji Hipotesis (Uji T).....	64
Tabel 5.16	Uji Hipotesis (Uji F)	66
Tabel 5.17	Uji Koefisien Determinasi	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.



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

Di era global saat ini berbagai pengaruh perubahan sering terjadi sehingga menuntut suatu perusahaan untuk melakukan perubahan dengan membuat strategi dan kebijakan yang sesuai dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Dalam mencapai suatu tujuan setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa adanya peran pegawai suatu perusahaan tidak akan berjalan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang memiliki tujuan yang dapat mempengaruhi sikap, perilaku serta kinerja pegawai dalam sebuah instansi. Tenaga kerja yang berkualitas adalah sumber daya yang di kelola dengan baik serta profesional dan di dorong untuk terus-menerus meningkatkan efisiensi serta efektifitas agar tercapainya sasaran yang ditentukan organisasi.

Untuk itu, diperlukan sebuah cara memperdayaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah keberhasilan yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya (Noor, 2013). Kegiatan yang dinilai dalam suatu perusahaan adalah kinerja pegawai yaitu bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, posisi

jabatan atau tanggung jawab dan wewenang dalam suatu perusahaan. Kinerja berkaitan dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki pegawai.

Kesekretariat DPRD merupakan salah satu instansi yang mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan administrasi keuangan DPRD menyelenggarakan rapat-rapat DPRD dan menyediakan serta mengkoordinasi tenaga ahli yang diperlukan DPRD, dengan pentingnya peran sekretariat DPRD maka harus sesuai dengan kualitas SDM dari pegawainya sehingga dapat menunjang peran dari anggota. Berikut data pegawai Sekeretariat DPRD Kab. Pelalawan Berdasarkan Pendidikan terakhir dan berdasarkan Golongannya.

Tabel 1.1 Data Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Pelalawan Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Ruang				Jumlah
		A	B	C	D	
1	IV	1	4	0	0	5
2	III	6	5	7	8	26
3	II	0	2	2	11	15
4	I	0	0	0	2	2
Jumlah		7	11	9	21	48

Sumber: Subag Umum dan Kepegawaian, Sekretariat DPRD Kab. Pelalawan (2023)

Dari data diatas sebagaimana dapat kita ketahui bahwa latar belakang dan tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karena akan memberikan pengetahuan dan pemahaman pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Adapun latar belakang pendidikan pegawai dapat kita lihat pada tabel di bawah ini.



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

Tabel 1.2 Data Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Pelalawan berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah
SMA/SMK	20
D2	1
D3	3
S1	17
S2	7
Total	48

Sumber: Subag Umum dan Kepegawaian, Sekretariat DPRD Kab. Pelalawan (2023)

Dari data-data pegawai diatas menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten lebih banyak lulusan SMA/SMK sehingga hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai sebagaimana dikemukakan oleh (Sinambela, 2012) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, oleh sebab itu pimpinan harus memperhatikan kinerja pegawainya agar lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Untuk melihat kinerja pegawainya sekretariat DPRD mempunyai penilaian kinerja dari tahun 2018-2022 yang dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab Pelalawan Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Kualitas	Kuantitas	Ketepatan Waktu	Kerja Sama Tim	Rata-rata
2018	48	86,25	85,32	81,25	81,75	83,64
2019	48	85,16	85,16	80,17	81,48	82,99
2020	48	86,23	85,32	82,25	81,73	83,88
2021	48	84,27	86,25	83,15	82,45	84,03
2022	48	87,25	85,15	82,21	81,15	83,94

Sumber: Subag Umum dan Kepegawaian, Sekretariat DPRD Kab. Pelalawan (2023)

Pada data diatas penilaian angka 50-65 (cukup baik), 66-80 (baik), dan 86-100 (sangat baik). Dilihat bahwa setiap tahunnya penilaian kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Pelalawan mengalami pasang surut atau berfluktuasi, terlihat tingkat penilaian yang tertinggi pada tahun 2021 yaitu sebesar 84,86, akan tetapi belum mencapai kinerja yang optimal yaitu pada angka 86-100 (sangat baik), dan pada tanggal tahun 2022 mengalami penurunan yaitu sebesar 83,94. Oleh karena itu Sekretariat DPRD perlu meningkatkan hasil kinerja pegawainya agar tujuan dari instansi tercapai dengan optimal. Perlu adanya peningkatan kinerja seperti pada ketepatan waktu dan kerja sama tim yang tergolong masih rendah dari penilaian kinerja lainnya, karena peran ketepatan waktu dan kerja sama tim ini sangat penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Ketepatan waktu yaitu bagaimana pegawai mengerjakan tugas dan tanggung jawab dari atasan sesuai batas waktu yang ditentukan maka perlu adanya budaya organisasi sebagai acuan dalam bertindak, kerja sama tim yaitu bagaimana pegawai bekerja sama dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi maka perlu adanya komunikasi yang baik. Budaya organisasi merupakan norma-norma, prinsip-prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh seluruh anggota

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© 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.



perusahaan dan mempengaruhi cara mereka bertindak serta yang membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lain (**Robbins dkk, 2016**).Maka pada Sekretariat DPRD perlu memperhatikan budaya organisasi dan komunikasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan yang terlihat di DPRD Kabupaten Pelalawan budaya organisasi yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja belum sepenuhnya mencapai sasaran yang diharapkan. Semua itu dikarenakan budaya organisasi yang belum optimal, berdasarkan pengamatan adanya pegawai datang terlambat dan ada juga yang tepat waktu namun hanya untuk mengikuti upacara pagi dan mengisi absensi kehadiran.Setelah mengisi absensi, pegawai tidak langsung melaksanakan tugas.

Selain itu terlihat pegawai keluar kantor dengan berbagai macam alasan seperti sarapan dengan berlama-lama di kantin, ada juga pegawai yang hanya duduk dan bercanda dalam ruangan serta ada juga pegawai yang selalu bermain Game, facebook dan nonton film di youtube dan masih terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, serta adanya berkas yang menumpuk di meja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

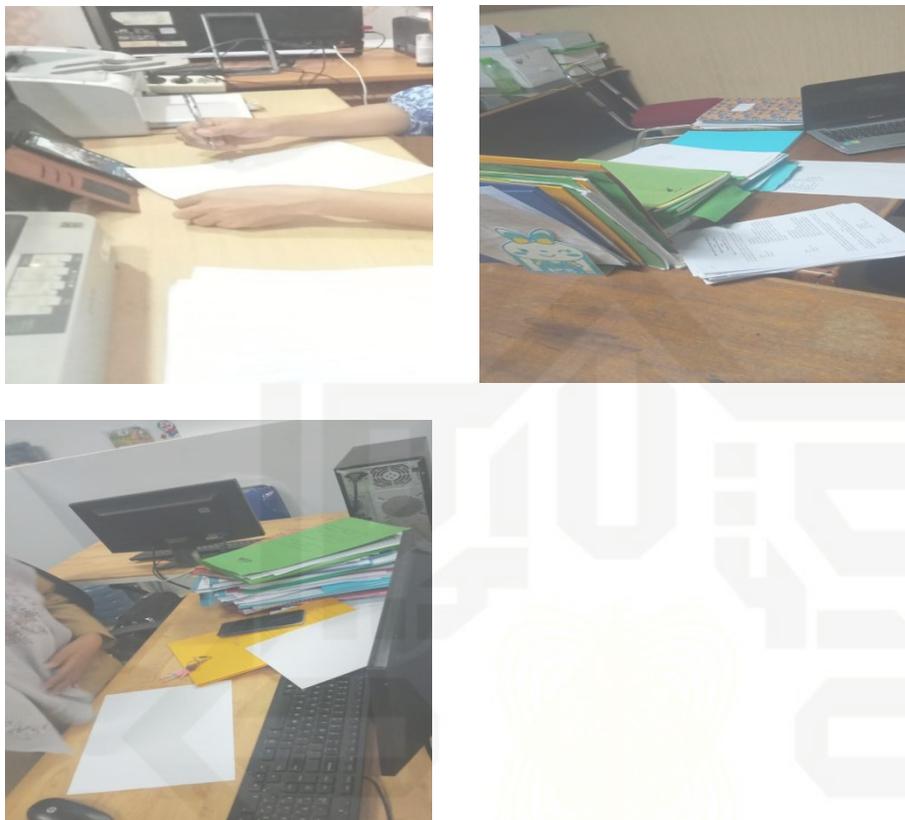
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
Sateislamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Gambar 1.1 Budaya di Sekretariat DPRD Kab. Pelalawan



Dari gambar 1.1 diatas terlihat adanya beberapa berkas yang menumpuk di meja yang disebabkan pegawai yang menunda pekerjaan dan terlihat pegawai yang sedang menonton sehingga terbuangnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain budaya organisasi komunikasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antara para pegawai dengan pegawai lainnya, pegawai dengan atasan sehingga komunikasi mempunyai pengaruh yang besar dalam pencapaian yang bertujuan agar setiap pegawai yang berada pada sebuah instansi/perusahaan untuk dapat saling membantu.

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

Dari hasil wawancara dengan bapak Tengku Alfirman selaku kasubbag umum dan kepegawaian mengatakan bahwa terdapat masalah Komunikasi yang terjadi antar sesama pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan tidak berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari kurangnya pemahaman beberapa pegawai dalam memperoleh pesan dan informasi yang disampaikan terkait tugas yang diberikan sehingga tidak tercapainya tujuan dari komunikasi tersebut.

Miskomunikasi yang sering terjadi antar pegawai adalah ketika mengelola surat masuk dan surat keluar, sering terjadi miskomunikasi dalam pendistribusiannya sehingga menjadi kendala untuk kegiatan yang menyangkut surat tersebut. Lalu contoh miskomunikasi lainnya yang sering terjadi berhubungan dengan masyarakat adalah ketika ada orang yang pengelola surat masuk dan surat keluar di Subbagian Tata Usaha hanya memberi tahu untuk datang kembali 3 hari kemudian. Setelah 3 hari ketika pemberi surat menanyakan perkembangannya, pegawai yang bertanggung jawab menanyakan nomor surat yang diberikan namun di karenakan ketidaktahuan pemberi surat untuk menyimpan nomor surat tersebut maka pencarian surat demi mengetahui perkembangannya jadi memakan waktu yang lama padahal setiap surat pasti ada nomor surat untuk pegawai menghubungi lembaga atau organisasi yang memasuki surat. sehingga dapat menghambat proses pegawai dalam melaksanakan tugas dengan tepat waktu akibatnya membuat kinerja pegawai menurun.

Meningkat dan menurunnya kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya efektifitas dan efesien, otorites dan

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.

tanggung jawab disiplin dan inisiatif (Sutrisno, 2010). Faktor-faktor lainnya yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sikap mental, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan dan komunikasi (Sulaksono, 2019)

Berdasarkan penjelasan dan data di atas, penulis merasa tertarik untuk meneliti dan menulis penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pelalawan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan suatu masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan?
3. Apakah budaya organisasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

2. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini sebagai sarana dalam memperluas pengetahuan atau wawasan dan pengalaman mengenai pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan. Khususnya dalam masalah budaya organisasi dan komunikasi yang dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

3. Untuk penelitian lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bahan referensi dan acuan bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar memudahkan dalam memahami proposal ini secara keseluruhan, penulis, membuat sistematika dalam penulisan proposal 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.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang berlandasi pembahasan penelitian, yang disertai hipotesis juga variabel yang diteliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan visi misi, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, dianalisis, serta evaluasi dalam penelitian ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan, kemudian memberikan saran sebagai masukan yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan.



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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi. Beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dibawah ini.

Menurut Bintoro, dkk (2017) Manajemen sumber daya manusia atau MSDM, 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 maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Dan **Hasibuan (2016)** mengatakan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian aktivitas di dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pada sumber daya manusia yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) Ada beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang bisa kita cermati, di antaranya adalah :

a) Perencanaan (*planning*)

Fungsi perencanaan sumber daya manusia adalah upaya sadar dalam pengambilan keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan dilakukan dimasa yang akan datang oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

b) Rekrutmen (*recruitment*)

Rekrutmen adalah sebuah proses penarikan kandidat untuk mengisi posisi yang kosong dalam organisasi. Perekrutan yang efektif akan memberikan peluang kerja kepada orang-orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memenuhi kualifikasi dan spesifikasi dari pekerjaan.

c) Seleksi

Seleksi tenaga kerja merupakan proses untuk menemukan tenaga kerja yang sesuai dan tepat dari sekian kandidat yang tersedia. Tahap pertama yang diperlukan setelah menerima surat lamaran adalah mempelajari riwayat hidup para pelamar kerja. Kemudian dari riwayat hidup dilakukan penyaringan antara pelamar kerja yang nantinya akan dipanggil dengan pelamar yang gagal dalam memenuhi standar kualifikasi. kemudian kandidat yang telah terpilih dipanggil untuk diuji baik tertulis, wawancara atau proses uji seleksi yang lain.

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

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



d) Orientasi, pelatihan dan pengembangan

Pelatihan atau *training* adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan suatu keahlian, peraturan, konsep maupun sikap supaya kinerja pegawai meningkat. Bahkan pelatihan ini telah diatur dalam undang-undang pada tahun 2003 yang menyatakan pelatihan kerja merupakan semua aktivitas untuk memberikan, mendapatkan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap serta etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang serta kualifikasi pekerjaan dan jabatan. Pengembangan atau *development* adalah upaya penyiapan individu untuk menanggung tanggung jawab yang beda ataupun lebih tinggi didalam perusahaan.

e) Evaluasi kinerja

Evaluasi kinerja fungsinya tak kalah penting dari fungsi manajen yang lain. Fungsi evaluasi dan fungsi monitoring adalah berbeda dan terkadang sulit dipisahkan. Dalam penyusunan sebuah sistem dan pembagian tugas, fungsi dan pembagian peran kadang kala tak semestinya perlu dipisahkan secara nyata. Fungsi manajemen atas (puncak) dari contohnya, meliputi keseluruhan fungsi mulai dari *planning* hingga *controlling*. Maka dari itu, evaluasi oleh pemimpin perusahaan sering dilakukan dalam rapat kerja, rapat pimpinan atau pun temu muka.

Fungsi evaluasi manajemen sumber daya manusia tidaklah berdiri sendiri, fungsi ini berhubungan erat dengan fungsi pemantauan dan fungsi pelaporan. Fungsi evaluasi manajemen sumber daya manusia berguna supaya

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.



perusahaan tidak lagi melakukan kesalahan tidak lagi melakukan kesalahan yang sama.

f) Kompensasi

Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung yang berbentuk uang ataupun barang kepada tenaga kerja sebagai bentuk imbal jasa dari perusahaan. Prinsip dari kompensasi ialah adil serta layak menyesuaikan dengan tanggung jawab tenaga kerja dan prestasinya.

g) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan aktivitas untuk menyatukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan para pegawai, sehingga menciptakan kerjasama yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.

h) Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan adalah aktivitas untuk memelihara atau bahkan meningkatkan kondisi mental, fisik dan loyalitas pekerja supaya tercipta adanya kerjasama yang panjang.

i) Pemutusan hubungan kerja

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja perusahaan dengan tenaga kerja yang disebabkan oleh sesuatu hal yang mengakibatkan hak dan kewajiban berakhir antara pemberi kerja (perusahaan) dengan tenaga 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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



2.3 Kinerja pegawai

Manajemen kinerja bersifat menyeluruh semua elemen dan unsur yang harus digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sistem manajemen kinerja berusaha mengukur, mengevaluasi, mencegah kinerja buruk dan cara bekerja sama memperbaiki kinerja. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu perusahaan dimana berkaitan dengan kegiatan program dan visi misi perusahaan (Uha, 2013). Kinerja pegawai adalah hasil akhir dari sebuah kegiatan dalam perusahaan yang dilakukan dengan seefisien dan seefektif mungkin (Robbins dkk, 2016).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2010). Kinerja pegawai adalah keberhasilan yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya (Noor, 2013).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah keberhasilan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya guna untuk tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mengukur kinerja pegawai ada beberapa indikator menurut 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.

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

a) Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

b) Kuantitas

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

c) Ketepatan Waktu

Waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

d) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

e) Hubungan Antar Karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

2.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan bagian yang tidak terpisah dari lingkungan dalam perusahaan karena keragaman budaya yang terdapat dalam suatu perusahaan sama jumlahnya dengan individu yang terdapat dalam suatu perusahaan (**Fattah, 2017**). Budaya organisasi adalah suatu norma-norma, prinsip-prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh 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.

anggota perusahaan dan memengaruhi cara mereka bertindak serta yang membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lain (**Robbins, dkk 2016**).

Budaya organisasi adalah filosofi dasar perusahaan yang didalamnya mencakup keyakinan, nilai-nilai, norma yang menjadi karakteristik bagaimana melakukan tindakan dalam suatu perusahaan (**Wibowo, 2018**). Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan, bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan nilai-nilai, norma dan cara bekerja seluruh anggota perusahaan yang dijadikan acuan sebagai pedoman dalam melakukan tindakan keseluruhan kegiatan atau aktivitas dalam perusahaan.

Untuk menilai kualitas budaya suatu organisasi dapat dilihat dari tujuh indikator utama (**Wibowo, 2018**) yaitu sebagai berikut :

- a) Inovasi dan pengambilan risiko.

Pegawai didukung untuk menjadi inovatif dan berani dalam mengambil risiko dalam pengambilan keputusan.

- b) Perhatian dan detail.

Sejauh mana pegawai diharapkan cermat dan detail dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.

- c) Orientasi hasil.

Sejauh mana manajemen difokuskan pada hasil bukan pada proses dalam tercapainya hasil tersebut.

- d) Orientasi tim.

Sejauh mana aktivitas kerja dalam perusahaan sekitar dalam tim-tim bukan hanya individu.



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

- e) Orientasi orang.

Sejauh mana keputusan manajemen memperkirakan dampak pada orang-orang dalam suatu perusahaan.

- f) Agresivitas.

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.

- g) Stabilitas.

Perusahaan menekankan dalam mempertahankan budaya organisasi yang sudah baik sebagai lawan dari pertumbuhan atau Inovasi.

2.5 Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau pesan dari seseorang kepada orang lain dengan penyampaian yang tepat dan efektif agar terjadi pemahaman dalam proses komunikasi (Thoha, 2014).

Komunikasi adalah proses manusia berusaha melakukan dan membagi arti melalui pengiriman berita simbolis dari satu orang kepada orang lain dengan maksud untuk saling memahami dan mengerti serta untuk mengubah tingkah laku (Supomo, 2018). Komunikasi adalah suatu proses pengiriman pesan atau simbol-simbol yang mengandung arti dari seorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu. (Suranto, 2010)

Komunikasi adalah proses menghasilkan, menyampaikan, menerima informasi dalam keseluruhan proses dalam perusahaan yang bertujuan untuk memberi menerima informasi menyelesaikan suatu persoalan pengambilan keputusan dan mengevaluasi tingkah laku secara efektif (Soetopo, 2010).

Wibowo (2017) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian



informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender (pengirim) kepada pihak lain receiver (penerima) untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender.

Terdapat indikator Komunikasi Menurut (**Suranto, 2010**) adalah sebagai berikut:

a) Pemahaman

Pemahaman merupakan kemampuan dalam memahami informasi secara teliti sebagaimana yang dimaksud oleh penyampai informasi.

b) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan pesan, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.

c) Pengaruh pada sikap

Tujuan komunikasi untuk mempengaruhi sikap, jika dengan berkomunikasi dengan seseorang kemudian terjadi perubahan pada sikapnya maka komunikasi yang terjalin efektif.

d) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sadar akan meningkatkan hubungan seseorang dengan pihak lain.

e) Tindakan

Komunikasi akan berjalan dengan efektif jika kedua belah pihak setelah melakukan interaksi dalam proses komunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

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 terkait variabel

2.6.1 Pandangan Islam tentang Budaya Organisasi

Allah SWT berfirman dalam Q.S Al- Maidah 5 : ayat 2

وَتَعَا وَنُوعَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَا وَنُوعَى الْإِثْمِ أَوْ لُعْدِ أَوْ نِ (المائدة ٥:٢)

Artinya : " Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan." (Q.S Al-Maidah 5 : Ayat 2)

Dari ayat menegaskan bahwa sikap saling tolong menolong merupakan pondasi dalam membangun kerukunan hubungan sesama. Karena, tolong menolong mencerminkan segala perilaku yang memberi manfaat pada orang lain. Yakni, saling membantu untuk dan bekerja sama dapat meringankan beban orang lain dengan melakukan suatu tindakan nyata.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Komunikasi

Allah SWT berfirman dalam Q.S Tha-Ha 20: ayat 44

فَقُولَا لَهُ لَيْسَ أَقْوَىٰ لَأَعْلَاهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ (طه ٤٤:٢٠)

Artinya : " Berbicaralah kamu berdua kepadanya (Fir'aun) dengan kata-kata yang lemah lembut, mudah-mudahan dia sadar atau takut." (QS. Tha-Ha 20: Ayat 44)

Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Ahzab 33: ayat 70

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا (الاحزاب ٣٣ : ٧٠)

Artinya : " Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar," (QS. Al-Ahzab 33: Ayat 70)

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.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa dalam berkomunikasi harus menggunakan perkataan yang lemah lembut agar dapat mempengaruhi lawan bicara atau dapat dipahami oleh lawan bicara sehingga dapat memberikan efek positif dan tercapainya suatu tujuan yang di sampaikan.

2.6.3 Pandangan Islam tentang Kinerja

Dalam sebuah hadist Thabrani dijelaskan tentang kinerja yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ أَنْ عَمَلٌ يُتَّقَى (رواه تبراني)

Artinya: “*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan dengan itqan (tepat, terarah, jelas, tuntas)*”. (HR. Thabrani).

Maksud dari Hadist tersebut adalah pegawai penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik. Di dalam proses tersebut seorang manajer berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan baik dan adil sesuai dengan Kemampuannya.

2.7 Pengaruh Antar Variabel

2.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Setiap organisasi memiliki perbedaan budaya organisasi. Secara umum, organisasi budaya ditemukan atau dibuat oleh pendiri organisasi, strategi yang diciptakan oleh para pendiri kemudian menjadi instruksi dan pedoman untuk bawahan mereka dalam melaksanakan tugas (Jufrizen dkk, 2018). Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang berlaku dan diikuti oleh anggota dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dalam bertindak dan memecahkan masalah-masalah (Sutrisno, 2010) Budaya



organisasi termasuk ke dalam faktor yang memberi dampak pada kinerja (Kasmir, 2016).

Apabila budaya organisasi yang dimiliki suatu perusahaan dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

2.7.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan kegiatan budaya kerja, keterampilan dalam komunikasi adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan karena komunikasi merupakan suatu peralatan manajemen yang dirancang untuk mencapai tujuan perusahaan (Farisi, 2016). Keberhasilan komunikasi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja sehingga tercapainya visi, misi dan tujuan perusahaan (Rangkuti, 2016).

Maka, apabila komunikasi yang terjalin dalam perusahaan baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja

Pegawai

Budaya organisasi diciptakan dan dibentuk untuk meningkatkan kinerja pegawai (Shaleh, 2018). Selain itu, para pimpinan dan bawahan senantiasa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik JIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sarif 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.



menciptakan komunikasi yang efektif dengan begitu dapat mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

(Sulaksono, 2019)

Maka apabila budaya organisasi yang dimiliki perusahaan baik dan komunikasi yang terjadi dalam suatu perusahaan berjalan dengan efektif maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (**Rangkuti, 2016**). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi dan komunikasi 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.

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan (Dyah Ayu Pranita, Vol. 1 No. 1, November 2018)	Variabel X1 Budaya Organisasi, Variabel X2 kepemimpinan Variabel X3 Komunikasi Variabel Y Kinerja Pegawai	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan Komunikasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja	Pebedaan pada penelitian sekarang adalah Objek Penelitin, Variabel independen yaitu Kepemimpinan
2	Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Buleleng (Sulaksana Putra, Vol. 7 No. 1 Maret 2020)	variabel X1 Komunikasi Variabel X2 Budaya Organisasi Variabel Y Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan Komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Buleleng. Secara simultan kedua variabel berpengaruh terhadap	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah Objek 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.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
3	Pengaruh Komunikasi interpersonal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan (Endang Tri Lestari Vol. 4 No. 1 April 2020)	variabel X1 Komunikasi Variabel X2 Budaya Organisasi Variabel Y Kinerja Pegawai	kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi interpersonal yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh budaya kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh komunikasi dan budaya organisasi secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah Variabel independen yaitu Komunikasi interpersonal
4	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat (Muhammad Akbar, Vol. 2	Variabel X1 Budaya Organisasi Variabel Y Kinerja Pegawai	Hasil dari analisis data terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek 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.

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
	No.3 Juni 2021)		Dari hasil perhitungan koefisien korelasi product moment, penerapan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.	
5	Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Provinsi Lampung (Tiar Mirnasari, Vol. 4 No. 3 2020)	Variabel X1 Komunikasi Variabel Y Kinerja Pegawai	Komunikasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Bagian Aspirasi Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Provinsi Lampung	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah Objek Penelitian
6	Pengaruh Komunikasi terhadap kepuasan dan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Surakarta (Refendy Saputra, Vol. 6 No.1 2022)	Variabel X1 Komunikasi Variabel Y Kepuasan dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Surakarta. Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah Objek Penelitian, dan Variabel dependen yaitu Kepuasan



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.

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
			<p>kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Surakarta. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Surakarta. Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Surakarta melalui kepuasan kerja.</p>	
7	<p>Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan (Haeranah, Vol. 2 No. 2 Februari 2022)</p>	<p>Variabel X1 Kompetensi variabel X2 Komunikasi Variabel X3 Budaya Organisasi Variabel Y Kinerja Pegawai</p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 75,7% dan sisanya 24,3% dipengaruhi oleh faktor</p>	<p>Perbedaan pada penelitian sekarang adalah Objek Penelitian, dan Variabel independen yaitu Kompetensi</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.

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
8	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kualuh Leidong (Arifin dan Syaiful Bahri, Vol.17 No. 1 April 2022)	Variabel X1 Kepemimpinan , X2 Komunikasi X3 Budaya Organisasi Y Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kualuh	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah Objek Penelitian dan Variabel Independen yaitu Kepemimpinan
9	Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan penelitian dan pengembangan(Baperlitbang) Banjarnegara.(Lustono dan Anisa Desy Hasnaeni, Vol 19, 2019)	Variabel X1 Komunikasi, Variabel X2 Kompetensi, Variabel X3 Disiplin, dan Variabel Y Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompetensi tidak berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, dan Disiplin pegawai	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada Variabel Independen yaitu Kompetensi Disiplin, dan terdapat perbedaan pada objek 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.

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
10	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah (Mohamad Hapsir, Vol 6. No. 5, 2018)	Variabel X1 Komunikasi, Variabel X2 Motivasi, Variabel Y Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah Variabel Independen yaitu motivasi dan pada Objek Penelitian

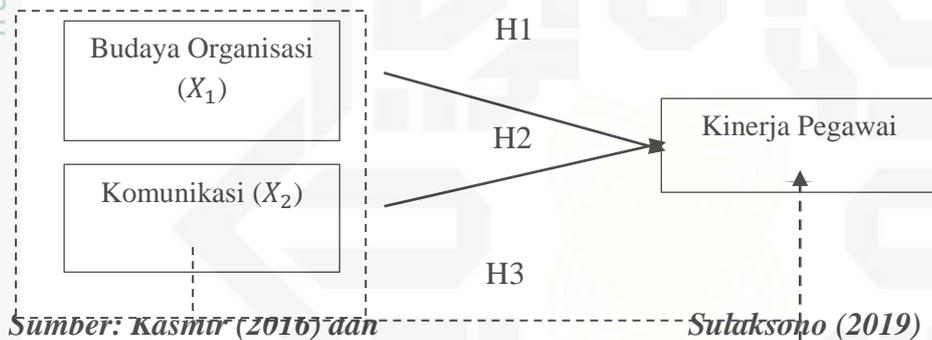
Sumber: Jurnal

2.9 Kerangka Pemikiran

Adapun Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen (variabel bebas)
 - Budaya Organisasi (H1)
 - Komunikasi (H2)
2. Variabel dependen (Y)

Berdasarkan pada pemikiran diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



Keterangan:

H1= Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H2= Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H3= Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2.10 Konsep Operasional variabel

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam periode tertentu (Kasmir, 2016)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Pengawasan 5. Hubungan Antar Karyawan (Kasmir, 2016)	Likert
2	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah filosofi dasar perusahaan yang didalamnya mencakup keyakinan, nilai-nilai, norma yang menjadi karakteristik bagaimana melakukan tindakan dalam suatu perusahaan (Wibowo, 2018) .	1. Inovasi dan pengambilan risiko. 2. Perhatian dan detail. 3. Orientasi hasil. 4. Orientasi tim. 5. Orientasi orang 6. Agresivitas. 7. Stabilitas. (Wibowo, 2018)	Likert
3	Komunikasi (X2)	Komunikasi adalah suatu proses pengiriman pesan atau simbol-simbol yang mengandung arti dari seorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu. (Suranto, 2010)	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang baik 5. Tindakan (Suranto, 2010)	Likert

2.11 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap hal-hal yang dipertanyakan rumusan masalah penelitian yang diajukan **(Juliandi et al, 2016)**. Maka titik tolak untuk merumuskan hipotesis adalah rumusan masalah dan kerangka berpikir konseptual.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Berdasarkan latar belakang, batasan dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kab. Pelalawan

H2: Diduga Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kab. Pelalawan.

H3: Diduga Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Pelalawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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 pada Kantor DPRD Kabupaten Pelalawan yang beralamat di Jl. Sultan Syarif Hasim II No.01 Pangkalan Kerinci. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Mei 2023

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (**Sugiyono, 2018**). Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud yaitu data yang berhubungan dengan variabel. Data primer dalam penelitian ini didapatkan seperti hasil dari menyebarkan kuesioner pada pegawai kantor DPRD Kabupaten Pelalawan Pangkalan Kerinci.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat orang lain atau lewat dokumen. (**Sugiyono, 2018**) Jadi data sekunder yaitu data atau informasi yang terkumpulkan oleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Sumber yang diperoleh melalui Sub Bagian Kepegawaian, data yang didapatkan yang berhubungan dengan penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2018) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dimana populasi yang diambil penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Pelalawan yaitu sebanyak 48 orang.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2018) mendefinisikan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi, pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi yang akurat, dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Dengan demikian peneliti menggunakan teknik pendekatan *non probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh/sensus*, yaitu seluruh pegawai 48 sampel. Sampel jenuh yaitu apabila dalam pengambilan sampel dengan jumlah populasi yang relative kecil. Maka peneliti akan mengambil sampel dari pegawai negeri sipil pada sekretariat DPRD kab. Pelalawan sebanyak 48 responden.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

3.4 Teknik Pengumpulan data

3.4.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2018) observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada Budaya Organisasi dan komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan.

3.4.2 Wawancara (*Interview*)

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data wawancara **Sugiyono (2018)** mengemukakan wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara secara langsung kepada sub bagian Kepegawaian Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan terkait dengan variabel yang dilakukan dalam penelitian.

3.4.3 Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Pembagian skala ini bermaksud untuk membagikan bobot pada setiap tingkat pertanyaan. Jawaban yang mendukung akan diberi skor tinggi dan jawaban yang kurang mendukung diberi skor rendah.

Dalam kuisisioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari pilihan jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Likert

Kriteria	<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>
Sangat setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Cukup setuju (CS)	3	3
Tidak setuju (TS)	2	4
Sangat tidak setuju (STS)	1	5

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif. Metode analisis kuantitatif adalah yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan menguji hipotesa yang sudah ditetapkan. (Sugiyono, 2018)

3.5.1 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrument yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.



3.5.2 Uji Validitas

Sugiyono (2018) menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila Jika koefisien korelasi $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid. Jika koefisien korelasi $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.3 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018) Mengatakan uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. Cronbach's alpha yang besarnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sharif 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.



antara 0,50-0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah:

- a. Jika nilai cronbach's alpha $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- b. Jika nilai cronbach's alpha $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable

3.6 Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu, sebelum dibuat analisis korelasi dan regresi, hal tersebut untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Terdapat beberapa jenis pengujian pada uji asumsi klasik dalam penelitian ini, yaitu :

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogrov Smirnov yang didasari oleh pendapat Ghazali bahwa dasar pengambilan keputusan jika nilai Asymptotic Significant (2-tailed) $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal tetapi jika Asymptotic Significant (2-tailed) $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data tersebut normal atau tidak. Pada dasarnya, uji normalitas membandingkan data yang kita miliki dan distribusi normal yang memiliki rata-rata dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi hal penting karena merupakan salah satu syarat pengujian

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.



parametric-test (uji parametrik) sehingga data harus memiliki distribusi normal. (Ghozali, 2018).

3.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikorelasi) atau tidak. Multikolinearitas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi dalam hubungan antar variabel bebas. Uji multikolinearitas perlu dilakukan ketika ada lebih dari satu variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance, nilai tolerance yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel independennya, sebaliknya akan terjadi multikolinearitas apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,1 atau lebih besar dari 10 (Ghozali, 2018).

3.6.3 Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2018) Mengatakan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pada uji heteroskedastisitas penelitian ini menggunakan metode Glejser yaitu dilakukan dengan meregresikan semua variabel independen terhadap nilai mutlak errornya. Jika terdapat pengaruh variabel independen yang signifikan terhadap nilai mutlak errornya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saif 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.



Dasar Keputusan yang digunakan adalah jika nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Atau sebagai berikut :

- a. Jika nilai Sig $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas
- b. Jika nilai Sig $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas

3.6.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Pada prosedur pendeteksian masalah autokorelasi dapat digunakan besaran Durbin-Waston. Untuk memeriksa ada tidaknya autokorelasi, maka dilakukan uji Durbin-Watson dengan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $(D-W) < d_1$, maka H_0 ditolak
- b. Jika $(D-W) > d_u$, maka H_0 diterima
- c. Jika $d_1 < (D-W) < d_u$, maka tidak dapat diambil kesimpulan

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018) mengatakan analisis ini digunakan oleh peneliti apabila peneliti, meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan mengetahui ada tidaknya pengaruh antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Dalam regresi linier

berganda kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

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

Keterangan :

Y	= Kinerja pegawai
a	= Konstanta
b	= Koefisien Regresi
X1	= Budaya Organisasi
X2	= Komunikasi
e	= Standar error

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji T

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan untuk mengukur tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dengan ketentuan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan uji 2 sisi atau 0,05 (Ghozali, 2018). Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika :

- $t_{hit} > t_{tabel}$ signifikan, artinya H_0 ditolak H_a , diterima maksudnya terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kab. Pelalawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifur Kasim Riau

- b. $t_{hit} < t_{tabel}$ tidak signifikan artinya H_0 diterima H_a ditolak maksudnya tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kab. Pelalawan .

3.8.2 Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alpa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Di mana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut (**Ghozali, 2018**):

- a. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan.

3.8.3 Uji Koefisien Determinasi

Menurut **Ghozali (2018)** Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai

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 mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat DPRD Kabupaten Pelalawan

Dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah daerah di Provinsi/Kabupaten/Kota di Indonesia. DPRD disebutkan dalam pasal 18 ayat 3: “Pemerintahan daerah di provinsi, daerah kabupaten dan kota memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang anggota-anggotanya dipilih melalui pemilihan Umum”. DPRD kemudian diatur lebih lanjut oleh undang-undang, terakhir melalui Undang-Undang No 17 Tahun 2014.

Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten (DPRD Kabupaten) merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang terdiri atas anggota partai politik, beserta pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum. Sistem pemerintahan Negara berdasarkan Undang-undang 1945, memberikan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah yang menjunjung tinggi prinsip demokrasi, peran aktif masyarakat pemerintah dan keadilan, Dengan memperhatikan potensi dan keuangan daerah.

Hal ini dikuatkan dalam Undang-undang No 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah. Hal ini sangat penting dalam mempersiapkan daerah mewujudkan *Good Government* adalah prinsip-prinsip melakukan perilaku, mulai dari pola pikir, manajerial dan perubahan untuk itu diperlukan perencanaan strategis. Dalam prinsip *Good Government* ada unsur akuntabilitas yang merupakan perwujudan untuk memberi tanggung jawab kinerja seorang pimpinan



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.

kepada pihak yang memiliki hak atau wewenang untuk menerima tanggung jawab.

Sekretariat DPRD adalah unsur staff yang membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan pemerintah daerah. DPRD dipimpin oleh seorang ketua DPRD Kabupaten Pelalawan. Pembentukan susunan organisasi dan formasi Sekretariat sesuai dengan pedoman Menteri Dalam Negeri.

4.2 Visi dan Misi DPRD Kabupaten Pelalawan

4.2.1 Visi DPRD Kabupaten Pelalawan

“Mewujudkan DPRD sebagai lembaga terpercaya dan amanah”

4.2.2 Misi DPRD Kabupaten Pelalawan

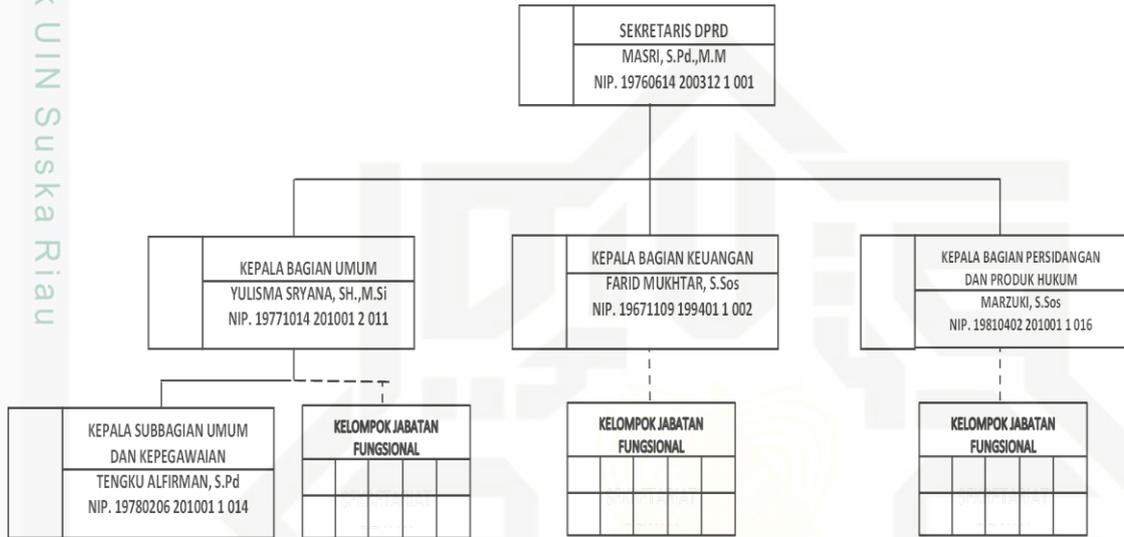
- a. Meningkatkan tugas, peran dan fungsi DPRD sebagai mitra Pemerintah daerah dalam pelaksanaan pembangunan.
- b. Menciptakan kerja sama dan hubungan yang harmonis dengan pemerintah dan pemerintah daerah dalam pembangunan sesuai dengan kehendak masyarakat.
- c. Mewujudkan profesionalisme DPRD.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.3 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Sekretariat DPRD
Kabupaten Pelalawan



Sumber: Subag Umum dan Kepegawaian, Sekretariat DPRD Kab. Pelalawan (2023)



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

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pelalawan”** berikut :

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan.
2. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan.
3. Budaya organisasi dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan terkait dengan keterbatasan penelitian ini, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat sebagai berikut :

1. Sebaiknya budaya organisasi yang dimiliki Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan dilakukan oleh seluruh pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Sebaiknya perlu komunikasi yang jelas pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan terkait dalam hal tugas agar pegawai dapat memahami

komunikasi atau informasi yang disampaikan sehingga tidak menghambat pekerjaan.

3. Kinerja pegawai yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan dapat dibentuk melalui budaya organisasi dan komunikasi yang baik, sebab dengan adanya kedua faktor tersebut dapat meningkatkan hasil kerja pegawai untuk mencapai tujuan.

© 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.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran Surah Al-Ahzab (33) ayat 70. (2017). Al-Quran dan terjemahan. Bandung : Jumatil Ali
- Al-Quran Surah Al-Maidah (5) ayat 2. (2017). *Al-Quran dan terjemahan*. Bandung : Jumatil Ali
- Al-Quran Surah Tha-ha (20) ayat 44. (2017). *Al-Quran dan terjemahan*. Bandung: Jumatil Ali
- Arifin & Syaiful, Bahri. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kualuh Leidong. *Jurnal Ilmiah Manajemen 17 (1)*, 60-69
- Bintoro, dkk. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dyah, Ayu, Pranita. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *Jurnal Widya Manajemen 1 (1)*, 114-127
- Endang, Tri, Lestari. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal PROINTEGRITA 4 (1)*, 127-146
- Fattah, H. 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin Dan Efikasi Diri*. (R. Wardarita, Ed.). Yogyakarta: Elmatara.
- Farisi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek 1(1)*, 147-154
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Haeranah. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial(EMBISS) 2 (2)*, 248-256
- Hasibuan, Malayu, S, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. BUMI

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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

HR. Thabrani. 1415 H. *Mu'jam Al-Ausath*. Kairo: Dar-Al Haramain

Jufrizen, J.Gultom, dkk. 2018. The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In The City Of Medan. In *Proceeding 1st International Conference Of Economic Studies (Icoes)* (Pp.179–186)

Juliandi, Azuar, at al. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press

Kasmir, K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik* (Cetakan Ke-3). Depok: Pt. Grafindo Persada.

Muhammad, Akbar. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Unimus 2* (3), 953-965

Noor, J. 2013. *Penelitian Manajemen Tinjauan Filosofis Dan Praktis* (EdisiPert). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Rangkuti, F. 2016. *Costumer Care Excellence Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Pelayanan Prima Plus Analisis Kasus Jasa Raharja*. (Mahardika, Ed.). Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama

Refendy, Saputra. (2022). Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Ilmu Sosial 6* (1), 4-7

Robbins. 2016. *Manajemen Jilid 2*. (A. Maulana, Ed.) (Edisi 3). Erlangga

Shaleh, M. 2018. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. (N. Dan F. Batjo, Ed.). Makassar: Aksara Timur.

Soetopo, H. 2010. *Perilaku Organisasi Teori Dan Praktik Dalam Bidang Pendidikan*. (A.Kamsyach, Ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Sugiyono, S. 2016. *Metodeologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.

Sugiyono, S. 2018. *Metodeologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.

Sulaksana, Putra. (2020). Pengaruh Organisasi, Komunikasi dan Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi 7* (1), 54-68

Sulaksono, H. 2019. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish

Supomo, R. 2018. *Pengantar Manajemen*. (M. Lia, Ed.). Bandung: Penerbit

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.

Yrama Widya.

Suranto. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.

Thoha, M. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya* (Edisi 1). Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.

Tiar, Mirnasari. (2020). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Aspirasi Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai 4* (3),37-44

Uha, I. N. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, Dan Kinerja Organisasi* (Edisi Pertama). Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

Wibowo, W. 2018. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (Edisi 2). Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)

Kabupaten Pelalawan

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat,

Saya Nur Islami seorang mahasiswi jurusan manajemen fakultas ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini sedang mengadakan penelitian akhir SKRIPSI sebagai persyaratan kelulusan mencapai gelar sarjana ekonomi S.E. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan saudara/I untuk meluangkan waktu guna mengisi kuisioner yang saya lampirkan.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda (✓) sesuai dengan jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

- | | | | |
|---------------|---------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|
| Jenis Kelamin | : <input type="checkbox"/> Laki-laki | <input type="checkbox"/> Perempuan | |
| Usia | : <input type="checkbox"/> < 20 tahun | <input type="checkbox"/> 20-30 tahun | |
| | <input type="checkbox"/> 31-40 tahun | <input type="checkbox"/> > 40 tahun | |
| | Pendidikan Terakhir | : <input type="checkbox"/> SMA/SMK | <input type="checkbox"/> D1 |
| | <input type="checkbox"/> D3 | <input type="checkbox"/> D4 | <input type="checkbox"/> S1 |
| | <input type="checkbox"/> S2 | <input type="checkbox"/> S3 | |
| Lama Bekerja | : <input type="checkbox"/> 1-5 tahun | <input type="checkbox"/> 6-10 tahun | |
| | <input type="checkbox"/> 11-15 tahun | <input type="checkbox"/> 16-20 tahun | |
| | <input type="checkbox"/> > 20 tahun | | |

II. PETUNJUK PENGISIAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Site Internet: 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.

Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu. Adapun pendapat yang Bapak/Ibu berikan mempunyai skor atau nilai sebagai berikut:

Jawaban	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

a. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Kualitas Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
	2	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan				
3	Kuantitas Saya mampu menyelesaikan kuantitas (Jumlah) pekerjaan yang ditetapkan oleh instansi					
	4	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja di instansi				
5	Ketepatan waktu Saya dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan					
	6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan/ <i>deadline</i>				
7	Pengawasan Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh walaupun tidak adanya pengawasan dari atasan					
	8	Saya mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan				

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

9	Hubungan antar pegawai Saya mampu bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja dalam satu bagian yang sama				
10	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dari bagian-bagian yang berbeda				

b. Budaya Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Inovasi dan pengambilan keputusan Saya mampu menciptakan ide-ide baru dalam bekerja					
2	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
3	Perhatian dan detail Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan cermat					
4	Saya memperhatikan secara detail pekerjaan di tempat saya bekerja					
5	Orientasi Hasil Saya bekerja berorientasi dengan hasil yang optimal					
6	Orientasi tim Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim					
7	Saya mampu menjalin kerjasama yang harmonis dengan anggota satuan kerja lain untuk menciptakan hasil yang terbaik					
8	Orientasi orang Saya mampu bekerja mandiri					
9	Saya mampu meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat					

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

10	Agresivitas Saya bekerja cekatan dengan pertimbangan yang baik					
11	Stabilitas Saya mampu mempertahankan pencapaian hasil kerja setiap unit kerja					

c. Komunikasi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pemahaman Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang diberikan oleh atasan					
2	Kesenangan Proses komunikasi saya yang terjadi sehari-hari berlangsung dengan suasana yang menyenangkan					
3	Pengaruh pada sikap Komunikasi di kantor saya berpengaruh pada perubahan sikap pegawai					
4	Hubungan yang baik Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai kantor					
5	Tindakan Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon/ tindakan terhadap pegawai lain maupun atasan					

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Lampiran 2

Tabel Tabulasi

No	BUDAYA ORGANISASI											KOMUNIKASI					KINERJA PEGAWAI													
	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	X1P8	X1P9	X1P10	X1P11	Total	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	Total	YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP9	YP9	YP10	Total	
1	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	50	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	49	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	41	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	
6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	46	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
7	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44	
8	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	53	4	4	4	4	5	21	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
9	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	50	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	42
12	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
14	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	53	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
17	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	40	3	4	5	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	44	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
22	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	53	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
26	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
32	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	47	2	4	2	4	4	16	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	43
44	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	43
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
47	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47	4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	42
48	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	47	5	4	5	5	5	24	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	42

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Syarif Kasim Riau

Lampiran 3

UJI VALIDITAS

1. Budaya Organisasi

		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	X1P8	X1P9	X1P10	X1P11	Total_X1
X1P1	Pearson Correlation	1	.070	.328	.237	.298	.211	.127	.240	.221	.274	.420	.501
	Sig. (2-tailed)		.635	.023	.104	.041	.150	.390	.100	.132	.059	.003	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1P2	Pearson Correlation	.070	1	.585	.314	.134	.162	.278	.258	.409	.508	.309	.525
	Sig. (2-tailed)	.635		.000	.030	.363	.271	.058	.079	.004	.000	.033	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1P3	Pearson Correlation	.328	.585	1	.632	.413	.558	.448	.340	.822	.733	.499	.840
	Sig. (2-tailed)	.023	.000		.000	.004	.000	.002	.018	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1P4	Pearson Correlation	.237	.314	.632	1	.553	.234	.217	.137	.591	.530	.447	.615
	Sig. (2-tailed)	.104	.030	.000		.000	.109	.139	.355	.000	.000	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1P5	Pearson Correlation	.298	.134	.413	.553	1	.280	.453	.189	.369	.520	.413	.604
	Sig. (2-tailed)	.041	.363	.004	.000		.074	.001	.198	.010	.000	.004	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1P6	Pearson Correlation	.211	.162	.558	.234	.280	1	.736	.233	.627	.531	.334	.664
	Sig. (2-tailed)	.150	.271	.000	.109	.074		.000	.110	.000	.000	.020	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1P7	Pearson Correlation	.127	.278	.448	.217	.453	.736	1	.511	.523	.553	.320	.712
	Sig. (2-tailed)	.390	.058	.002	.139	.001	.000		.000	.000	.000	.027	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1P8	Pearson Correlation	.240	.258	.340	.137	.189	.233	.511	1	.482	.194	.261	.583
	Sig. (2-tailed)	.100	.079	.018	.355	.198	.110	.000		.001	.185	.073	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1P9	Pearson Correlation	.221	.409	.822	.591	.369	.627	.523	.482	1	.689	.461	.832
	Sig. (2-tailed)	.132	.004	.000	.000	.010	.000	.000	.001		.000	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1P10	Pearson Correlation	.274	.508	.733	.530	.520	.531	.553	.194	.689	1	.594	.799
	Sig. (2-tailed)	.059	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.185	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1P11	Pearson Correlation	.420	.309	.499	.447	.413	.334	.320	.261	.461	.594	1	.677
	Sig. (2-tailed)	.003	.033	.000	.001	.004	.020	.027	.073	.001	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Total_X	Pearson Correlation	.501	.525	.840	.615	.604	.664	.712	.583	.832	.799	.677	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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 mil UIN Suska Riau

Sultan Syarif Kasim Riau



2. Komunikasi

Correlations

		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	Total.X2
X2P1	Pearson Correlation	1	.510**	.684**	.698**	.597**	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48
X2P2	Pearson Correlation	.510**	1	.447**	.787**	.464**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48
X2P3	Pearson Correlation	.684**	.447**	1	.568**	.568**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48
X2P4	Pearson Correlation	.698**	.787**	.568**	1	.726**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48
X2P5	Pearson Correlation	.597**	.464**	.568**	.726**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48
Total.X2	Pearson Correlation	.869**	.740**	.817**	.895**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48

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

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 - 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 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.

		Correlations										
		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	YP9	YP10	Total X
YP1	Pearson Correlation	1	.588**	.354*	.343*	.225	.247	.205	.241	.236	.361*	.584**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.017	.124	.090	.162	.099	.106	.012	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
YP2	Pearson Correlation	.588**	1	.418**	.027	.129	.195	.117	.240	.277	.201	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.857	.381	.184	.429	.100	.057	.171	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
YP3	Pearson Correlation	.354*	.418**	1	.483**	.627**	.726**	.645**	.352*	.453**	.216	.759**
	Sig. (2-tailed)	.014	.003		.001	.000	.000	.000	.014	.001	.141	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
YP4	Pearson Correlation	.343*	.027	.483**	1	.534**	.614**	.663**	.373**	.289*	.384**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.017	.857	.001		.000	.000	.000	.009	.046	.007	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
YP5	Pearson Correlation	.225	.129	.627**	.534**	1	.881**	.687**	.291*	.666**	.258	.759**
	Sig. (2-tailed)	.124	.381	.000	.000		.000	.000	.045	.000	.077	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
YP6	Pearson Correlation	.247	.195	.726**	.614**	.881**	1	.788**	.352*	.679**	.339*	.833**
	Sig. (2-tailed)	.090	.184	.000	.000	.000		.000	.014	.000	.018	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
YP7	Pearson Correlation	.205	.117	.645**	.663**	.687**	.788**	1	.526**	.514**	.258	.765**
	Sig. (2-tailed)	.162	.429	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.076	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
YP8	Pearson Correlation	.241	.240	.352*	.373**	.291*	.352*	.526**	1	.397**	.384**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.099	.100	.014	.009	.045	.014	.000	.000	.005	.007	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
YP9	Pearson Correlation	.236	.277	.453**	.289*	.666**	.679**	.514**	.397**	1	.714**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.106	.057	.001	.046	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
YP10	Pearson Correlation	.361*	.201	.216	.384**	.258	.339*	.258	.384**	.714**	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.012	.171	.141	.007	.077	.018	.076	.007	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Total X	Pearson Correlation	.584**	.495**	.759**	.671**	.759**	.833**	.765**	.601**	.767**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Activ
Go to

Lampiran 4

UJI REABILITAS

1. Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	11

2. Komunikasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	5

3. Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	10

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.

Lampiran 5

UJI ASUMSI KLASIK

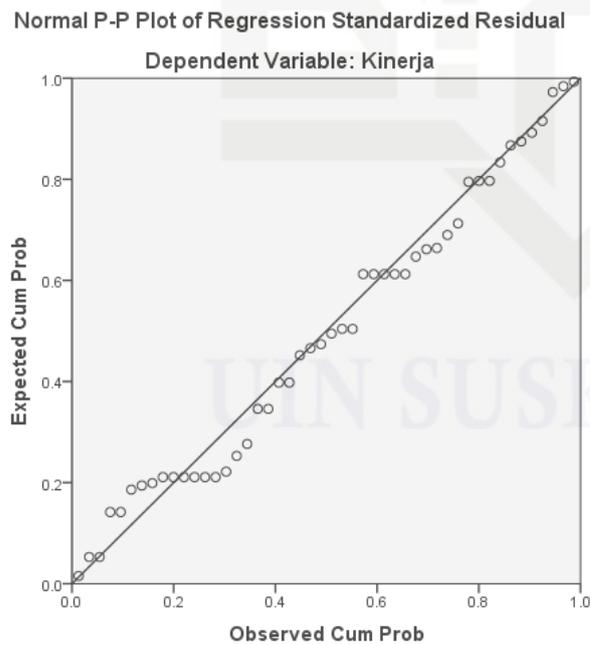
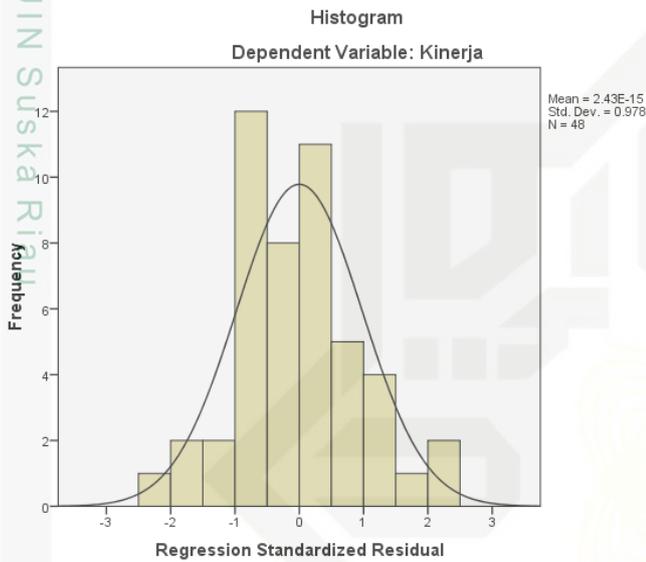
1. Uji Normalitas

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.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79666305
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.077
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.150	4.134		2.455	.018		
	Budaya Organisasi	.747	.094	.810	7.921	.000	.799	1.252
	Komunikasi	-.077	.168	-.047	-.459	.648	.799	1.252

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.149	2.378		-1.324	.192		
Budaya Organisasi	.092	.054	.270	1.688	.098	.799	1.252
Komunikasi	.020	.097	.034	.210	.834	.799	1.252

4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 ^a	.624	.607	1.83615	2.338

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 6

ANALISIS LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.150	4.134		2.455	.018
Budaya Organisasi	.747	.094	.810	7.921	.000
Komunikasi	-.077	.168	-.047	-.459	.648

a. Dependent Variable: Kinerja

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.

Lampiran 7

UJI HIPOTESIS

1. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.150	4.134		2.455	.018
Budaya Organisasi	.747	.094	.810	7.921	.000
Komunikasi	-.077	.168	-.047	-.459	.648

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.951	2	125.975	37.365	.000 ^b
	Residual	151.716	45	3.371		
	Total	403.667	47			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi

3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.607	1.83615

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi

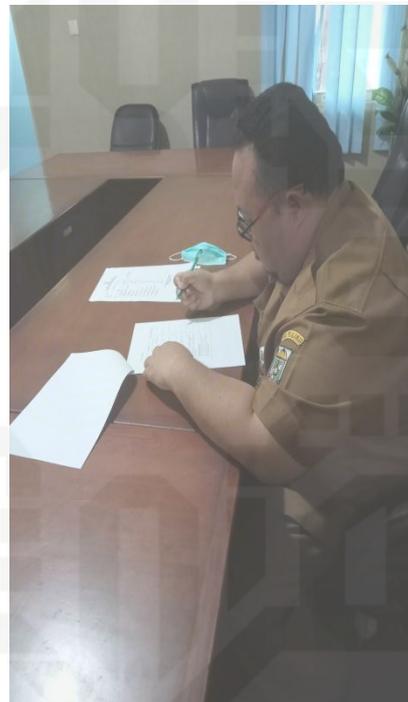
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Lampiran 8

DOKUMENTASI PENYEBARAN KUESIONER DAN PENGISIAN KUESIONER PADA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN PELALAWAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap **Nur Islami**, lahir di Seberida pada tanggal 02 Oktober 2001. Penulis merupakan anak kedua dari pasangan bapak Abdul Razak dan ibu Narisda. Penulis mengawali Pendidikan Taman Kanak-kanak di TK-Pertiwi Seberida, Kecamatan Batang Gansal, Kabupaten Indragiri Hulu Pada tahun 2006, kemudian melanjutkan Sekolah Dasar di SDN 001 Seberida dan selesai pada tahun 2013, penulis melanjutkan Pendidikan di SMPN 1 Batang Gansal dan selesai pada tahun 2016. lalu melanjutkan Pendidikan di SMKN 1 Batang Gansal pada tahun 2016 dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019, penulis diterima di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur Mandiri dengan Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selama masa perkuliahan penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT Jaya Harapan Nusa Sejahtera (PT. JHNS) Riau pada tahun 2022. Selanjutnya penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sungai Akar, Kecamatan Batang Gansal, Kabupaten Indragiri Hulu pada tahun 2022.

Berkat rahmat Allah SWT , Penulis menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN PELALAWAN”** Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan mengikuti Ujian Munaqasah pada tanggal 16 OKTOBER 2023 dan dinyatakan LULUS dengan Gelar Sarjana Ekonomi (SE).