

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA)
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

UIN SUSKA RIAU

Oleh

HELVIRA YULIANDA
NIM. 11970124940

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
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.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA)
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh

HELVIRA YULIANDA

NIM. 11970124940

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

2023



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : HELVIRA YULIANDA
NIM : 11970124940
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : XI (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

Desvi Emty, M.Si

NIP. 19621231 198903 2 040

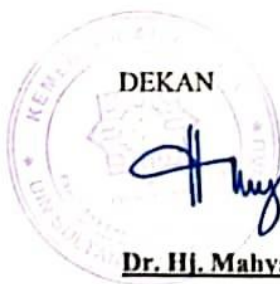
MENGETAHUI

KETUA PRODI MANAJEMEN

Astuti Mefflinda, S.E., M.M
 NIP. 19720513 200701 2 018

DEKAN

Dr. Hj. Mahyarni, S.E., M.M
 NIP. 19700826 199903 2 001



a. Pengujiannya untuk kepentingan penulisan, penemuan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau uraian suatu masalah.
 b. Pengujiannya tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Helvira Yulianda
NIM : 11970124940
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau
Tanggal Ujian : 16 Oktober 2023

Tim Penguji

Ketua
Henni Indrayani, SE, MM

Penguji I
Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak

Penguji II
Sahwitri Triandani, SE, M.Si

Sekretaris
Ari Nur Wahidah, SE, MM

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

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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Helvira Yuliananda
 NIM : 11990129990
 Tempat/Tgl. Lahir : Dumai, 09 April 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 29 September 2023
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11990129990

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU

Oleh :

HELVIRA YULIANDA
NIM. 11970124940

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Responden dalam penelitian ini berjumlah 96 orang dengan menggunakan metode random sampling. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program *Statistic For Product And Service Solution* (SPSS) versi 26. Berdasarkan hasil peneltian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Secara simultan variabel budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Nilai R Square sebesar 0,581 atau 58,1% berarti variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi dan etos kerja sementara sisanya 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya organisasi, Etos kerja 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.

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ETHIC ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE REGIONAL REVENUE AGENCY OF RIAU PROVINCE

By:

HELVIRA YULIANDA
NIM. 11970124940

The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Culture and Work Ethic on Employee Performance at the Riau Province Regional Revenue Agency. Respondents in this study amounted to 96 people using the random sampling method. With data analysis in this study is quantitative using multiple linear regression methods and the data is analyzed using the Statistic For Product And Service Solution (SPSS) version 26 program. Based on the results of this research, it shows that organizational culture affects the performance of employees of the Riau Province Regional Revenue Agency. Work ethic affects the performance of employees of the Riau Province Regional Revenue Agency. Simultaneously, organizational culture and work ethic variables have a significant effect on employee performance variables of the Riau Province Regional Revenue Agency. The R Square value of 0.581 or 58.1% means that the employee performance variable is influenced by organizational culture and work ethic while the remaining 41.9% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords: Organizational culture, work ethic and employee performance.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Ahamdulillahirabbil'alamin

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : “Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Dearah Provinsi Riau”. Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian Munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

Keluarga tercinta, Ayahanda Yufrizal, Ibunda Marlinda, dan adik-adik tersayang Azzura Nabila Yulianda dan Raysha Ramadhani yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta doa sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.

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. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, S.E, M.M selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhrurrozi, S.E, M.M selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Desvi Emti, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal sekaligus Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan bimbingan, dukungan serta saran-saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
6. Ibu Ratna Nurani, S.E, M.M selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
8. Civitas Akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat-menyurat.



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.

9. Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Terima kasih untuk Fahrezi Nasution yang telah menemani, memberi dukungan, kebersamai hingga terselesaikannya penelitian ini.

10. Terima kasih untuk semua sahabat seperjuangan member Insyallah SE yang telah kebersamai penulis dari awal masuk universitas hingga penulis menyelesaikan skripsi ini, terutama Dea Widiarti.

12. Terima kasih untuk Sahabat SMK Yola Nurkhalida, Nur Syahirah, dan Nelvi Rahmadhani yang telah membantu, menemani penelitian, dan memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak.

Wassalamu`alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 27 Agustus 2023

UIN SUSKA RIAU

Helvira Yulianda
NIM.11970124940



DAFTAR ISI

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

BAB I PENDAHULUAN 1

 1.1. Latar Belakang 1

 1.2. Rumusan Masalah 6

 1.3. Tujuan Penelitian 7

 1.4. Manfaat Penelitian 7

 1.5. Sistematika Penulisan 8

BAB II. TELAAH PUSTAKA 10

 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 10

 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 10

 2.2 Kinerja 11

 2.2.1 Pengertian Kinerja 11

 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 12

 2.2.3 Indikator Kinerja 15

 2.3 Budaya Organisasi 16

 2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi 16

 2.3.2 Fungsi dan Manfaat Budaya Organisasi 17

 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi 18

 2.3.4 Indikator Budaya Organisasi 18

- 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.

<u>2.4 Etos Kerja</u>	20
<u>2.4.1 Pengertian Etos Kerja</u>	20
<u>2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja</u>	21
<u>2.4.3 Indikator Etos Kerja</u>	22
<u>2.5 Pengaruh Antar Variabel</u>	23
<u>2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja</u>	23
<u>2.5.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja</u>	23
<u>2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel</u>	24
<u>2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja</u>	24
<u>2.6.2 Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi</u>	24
<u>2.6.3 Pandangan Islam Tentang Etos Kerja</u>	25
<u>2.7 Penelitian Terdahulu</u>	26
<u>2.8 Kerangka Pemikiran</u>	30
<u>2.9 Hipotesis</u>	30
<u>2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian</u>	33
<u>BAB III . METODE PENELITIAN</u>	35
<u>3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian</u>	35
<u>3.2 Jenis dan Sumber Data</u>	35
<u>3.2.1 Data Kuantitatif</u>	35
<u>3.2.2 Data Primer</u>	35
<u>3.2.3 Data sekunder</u>	36
<u>3.3 Populasi dan Sampel</u>	36
<u>3.3.1 Populasi</u>	36
<u>3.3.2 Sampel</u>	36
<u>3.4 Teknik Pengumpulan Data</u>	37



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.

3.4.1 Kuesioner.....	37
3.4.2 Wawancara	38
3.5 Uji Kualitas Data	38
3.5.1 Uji Validitas.....	38
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.6 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.6.1 Uji Asumsi Normalitas Data	39
3.6.2 Uji Multikolinieritas	40
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	41
3.7 Uji Analisis Data.....	41
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
3.7.2 Uji t (Uji Signifikansi Secara Parsial)	42
3.7.3 Uji F (Uji Secara Simultan).....	42
3.7.4 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	43
BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	44
4.1 Sejarah BAPENDA Provinsi Riau.....	44
4.2 Visi dan Misi.....	46
4.2.1.Visi	46
4.2.2.Misi.....	46
4.3 Uraian Tugas Dan Jabatan	47
4.4 Struktur Organisasi	51
BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
5.1. Karakteristik Responden.....	53
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia	53
5.1.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.1.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
<u>5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian</u>	55
<u>5.2.1 Kinerja Pegawai (Y)</u>	56
<u>5.2.2 Budaya Organisasi (X1)</u>	58
<u>5.2.3 Etos Kerja (X2)</u>	59
<u>5.3 Uji Kualitas Data</u>	60
<u>5.3.1 Uji Validitas</u>	61
<u>5.3.2 Uji Realibilitas</u>	63
<u>5.4 Uji Asumsi Klasik</u>	64
<u>5.4.1 Uji Normalitas</u>	64
<u>5.4.2 Uji Multikolonieritas</u>	64
<u>5.4.3 Uji Heteroskedastisitas</u>	65
<u>5.5 Analisis Data</u>	66
<u>5.5.1 Regresi Linear Berganda</u>	66
<u>5.5.2 Uji Parsial (Uji T)</u>	68
<u>5.5.3 Uji Simultan (Uji F)</u>	70
<u>5.5.4 Koefisien Determinasi (R²)</u>	71
<u>5.6 Pembahasan Hasil Penelitian</u>	72
<u>5.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai</u>	73
<u>5.6.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</u>	73
<u>5.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</u>	74
<u>BAB VI PENUTUP</u>	76
<u>6.1 Kesimpulan</u>	76



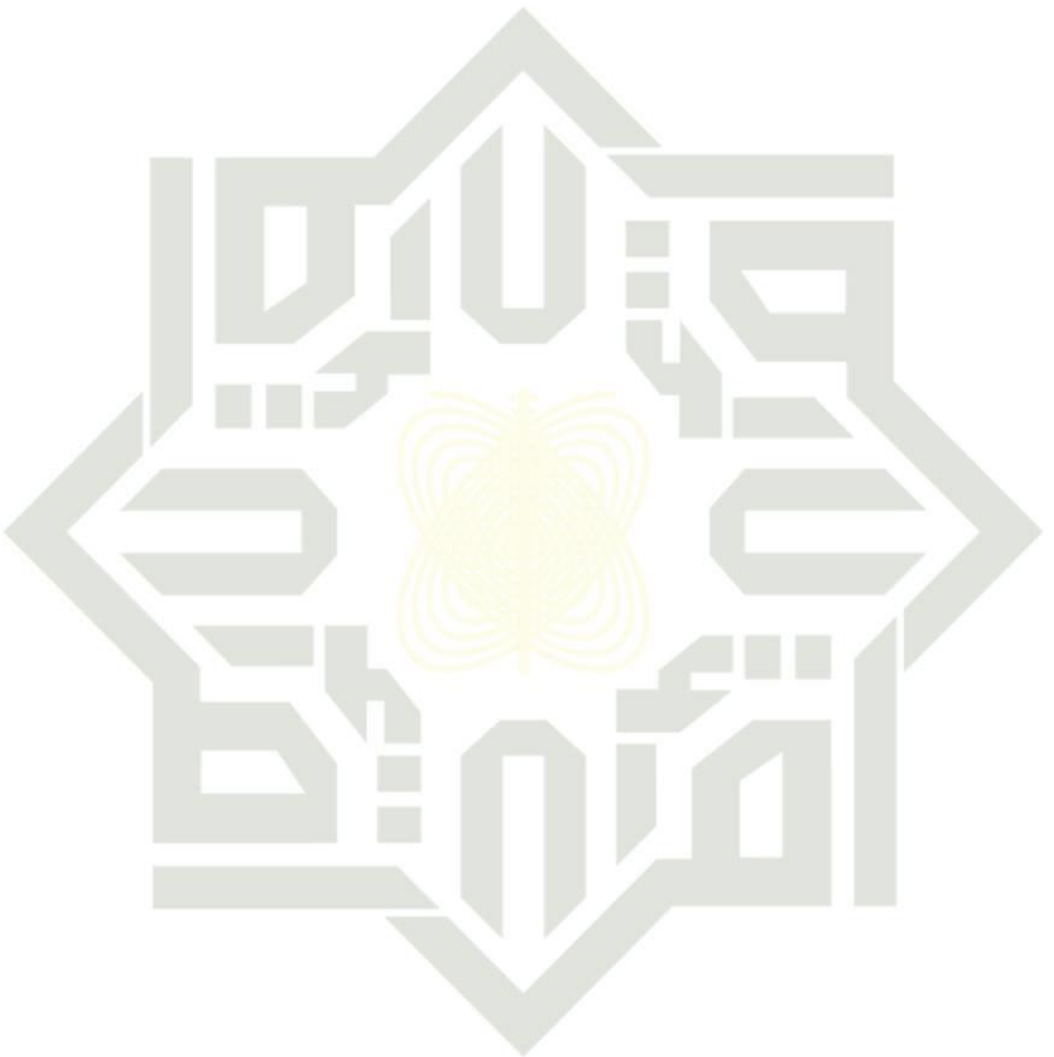
6.2 Saran 77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

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.



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Per Bidang Tahun 2022 3

Tabel 1.2. Data Target dan Realisasi Pajak tahun 2018-2022 4

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu 26

Tabel 2.2. Konsep Operasional Variabel Penelitian 33

Tabel 5.1. Responden Berdasarkan Usia..... 53

Tabel 5.2. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 54

Tabel 5.3. Responden Berdasarkan Masa Kerja 55

Tabel 5.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y) 56

Tabel 5.5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi (X1) ... 58

Tabel 5.6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Etos Kerja (X2)..... 59

Tabel 5.7. Hasil Uji Validitas..... 61

Tabel 5.8. Hasil Uji Realibilitas..... 63

Tabel 5.9. Coefficientsa 65

Tabel 5.10. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda 67

Tabel 5.11. Hasil Uji Parsial (Uji t) 69

Tabel 5.12 Hasil Uji Hipotesis Simultan 71

Tabel 5.13. Hasil Uji Koefisien Determinasi..... 72

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

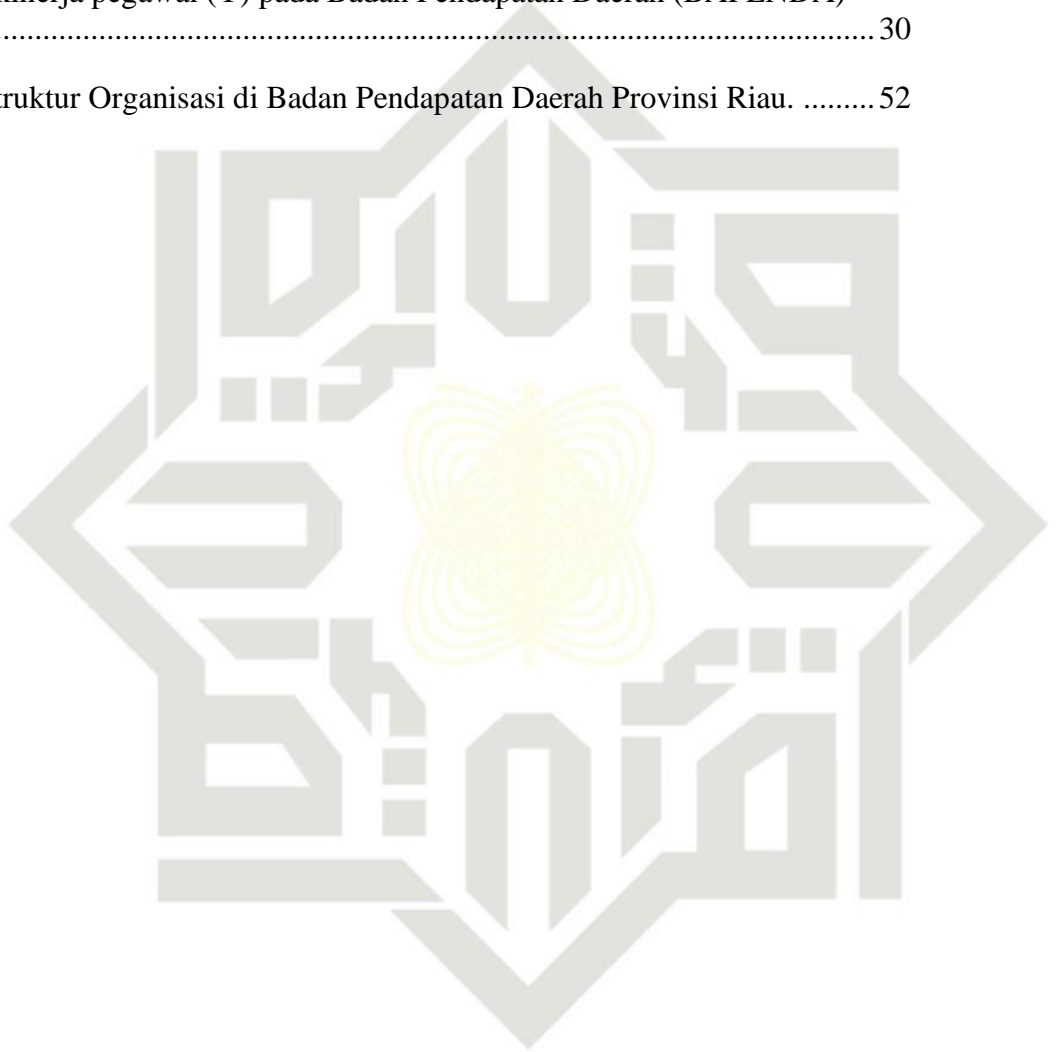
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka pemikiran pengaruh budaya organisasi (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau..... 30

Gambar 4.1. Struktur Organisasi di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. 52



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 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

I. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak, inspirasi dan otak dari suatu organisasi atau perusahaan. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan, maka semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Sebaliknya, semakin buruk kualitas personel yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut, maka kinerja organisasi atau perusahaan tersebut juga semakin buruk.

Menurut **Sinambela (2017:67)**, tanpa kehadiran sumber daya manusia, berbagai potensi sumber daya yang lain (uang, bahan-bahan baku, mesin, sistem, dan pasar) akan menjadi sia-sia. Hal itu terjadi mengingat bahwa berbagai sumber daya tersebut akan dikelola oleh sumber daya manusia itu sendiri. Meskipun perkembangan zaman pada saat sekarang ini yang serba digital dan penggunaan teknologi yang canggih, tanpa sumber daya manusia yang profesional dan handal semuanya tidak berarti sama sekali. Karyawan yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dikelola dengan baik serta profesional serta didorong untuk terus menerus menambah tingkat efisiensi beserta efektifitas kerjanya menyebabkan bisa mencapai sasaran yang sudah ditentukan organisasi. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Kebijakan Kepegawaian menjelaskan Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur negara yang menjadi sumber daya

manusia yang menentukan berhasil tidaknya pemerintahan dan pembangunan nasional. Pernyataan tersebut menyebutkan bahwa pemenuhan tugas nasional dan kelancaran pembangunan nasional sangat bergantung pada kematangan lembaga negara, khususnya pegawai negeri sipil.

Setiap departemen dalam pemerintahan harus meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mengimbangi tantangan yang dihadapi oleh pemerintah secara keseluruhan. karena otoritas publik selalu membutuhkan karyawan untuk kinerja yang baik dari tugas dan tanggung jawab mereka. Efisiensi mengacu pada dapat atau tidaknya hasil yang diharapkan dapat dicapai, efisiensi adalah hasil dari tingkat kinerja suatu tugas tertentu yang harus diselesaikan. Efektivitas, di sisi lain, tergantung pada seberapa baik berbagai kontribusi telah dilaksanakan. Menurut **Widodo (2015:131)** juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau bertanggung jawab membantu gubernur dalam melaksanakan inisiatif desentralisasi dan tanggung jawab terkait dengan Undang-Undang No. 28 tahun 2009 tentang pajak daerah dan retribusi daerah perlu disempurnakan sesuai dengan perkembangan keadaan dan pelaksanaan desentralisasi fiskal. BAPENDA harus memiliki kerjasama yang kuat untuk mewujudkan visi dan misinya. Karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat akan lebih mampu melaksanakan tanggung jawab dan memenuhi kewajibannya secara efisien dan efektif, dengan tetap mempertahankan standar kualitas dan kinerja yang tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut **Sudaryono (2017:77)**, budaya organisasi merupakan nilai dan praktik secara bersama yang memotivasi serta memberikan inspirasi semua anggotanya untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan organisasi, sedangkan budaya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan organisasi. Nilai-nilai budaya mungkin tidak terlihat, tetapi merupakan pendorong perilaku yang kuat serta membangun budaya organisasi yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara produktif dan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Menurut **Edy Sutrisno, (2013:105)**, Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi. Tanpa memiliki etos kerja, seseorang akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan kinerja sesuai dengan target yang diinginkan.

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Per Bidang Tahun 2022

No	Nama Bidang	Jumlah
1	Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum	34
2	Bidang Pengolahan Data Dan Pengembangan Pendapatan	19
3	Bidang Pajak Daerah	22
4	Bidang Retribusi, PADL Dan Dana Bagi Hasil	19
5	Bidang Pembukuan, Pengawasan Dan Pembinaan	17
6	Pejabat Fungsional	16
Jumlah		127

Sumber:Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau 2022

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.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat bidang bidang yang menjadi pendukung pelaksanaan kinerja pada bapenda, sesuai dengan visi dan misi BAPENDA dalam menyelenggarakan pelayanan. Jumlah pegawai perbidang berbeda – beda yang mana hal ini menentukan keberhasilan kinerja secara efektif dan efisien.

Menurut Bapak Dody Saputra Dinata selaku kepala subbagian kepegawaian dan umum Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau, diketahui bahwa kinerja pegawai dikatakan baik jika seorang pegawai memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya yang mana hasil dari pekerjaan itu dapat memengaruhi budaya organisasi dan etos kerja yang baik.

Tabel 1. 2. Data Target dan Realisasi Pajak tahun 2018-2022

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2018	995.110.774.084.48	1.049.350.992.438.00	105,45 %
2019	1.062.771.147.543.09	1.129.336.200.214.00	106,26%
2020	1.020.766.765.232.00	1.109.838.807.024.00	108,73%
2021	1.276.770.171.663.00	1.224.103.784.037.00	95,88%
2022	1.317.737.567.028.00	1.236.423.928.750.00	93,82%

Sumber: Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat pencapaian target dan realisasi pajak dari 5 tahun terakhir, dilihat dari persentase, menunjukkan bahwa adanya penurunan target yang tidak tercapai di tahun 2021 dengan persentase 95,88% dan tahun 2022 dengan persentase 93,82%. Dampaknya bagi pemerintah dan pembangunan dari menurunnya target pajak yang tercapai ialah memungkinkan program pembangunan maupun belanja pemerintah jadi tersendat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau mengalami permasalahan pada pencapaian target dikarenakan salah satunya

rendahnya etos kerja yang dimiliki seorang pegawai. Etos kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja instansi jika etos kerja pegawai tinggi maka ia akan selalu meningkatkan kualitas diri dan pekerjaannya agar kinerja yang diinginkan tercapai. Dan jika etos seorang pegawai rendah maka akan mengakibatkan rendahnya kinerja perusahaan yang dihasilkan. Etos kerja cenderung membuat orang melakukan semuanya secara optimal dan sempurna di setiap sisi kerja yang dilakukan dan semakin berani untuk menjadi lebih baik kedepannya.

Dilihat dari segi budaya organisasi yang diterapkan oleh Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau, yaitu 5S yaitu senyum, salam, sapa, sopan, dan santun, sesuai dengan visi bapenda yaitu Menjadi Pengelola Pendapatan Provinsi Riau (BAPENDA) yang Amanah dengan Berorientasi kepada Kepuasan Pelayanan Publik dan tercapainya Masyarakat yang Mandiri, Dinamis dan Sejahtera. Dan misi Bapenda yaitu meningkatkan pendapatan daerah, menyelenggarakan dan meningkatkan pelayanan publik secara profesional serta memantapkan kinerja sumber daya manusia dan organisasi, menjaring jenjang kerja dan koordinasi secara sinergis di bidang pendapatan daerah.

Beberapa tantangan terkait penerapan budaya organisasi di BAPENDA Provinsi Riau adalah masih terdapat pegawai yang tidak menerapkan budaya organisasi di BAPENDA yaitu senyum, salam, sapa, sopan, dan santun atau (5S), seperti melayani masyarakat dan dalam menerima surat masuk dan surat keluar, beberapa pegawai yang tidak memanfaatkan waktu kerja yang ada, serta kurang memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaannya dan lebih banyak menunggu instruksi yang tegas sebelum memulai pekerjaannya, sehingga membuat tugas

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.

menumpuk dan tidak selesai dengan tepat waktu. Faktor-faktor ini mempersulit pegawai melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Etos kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti kerja lembur, namun beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Dari hasil pengamatan penulis terdapat beberapa pegawai yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk mengobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan pribadi yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Dilihat dari pekerjaan yang tidak selesai karena rendahnya rasa tanggung jawab, rendahnya kepatuhan, dan tidak menunjukkan kemampuan professional dalam bekerja. Hal tersebut berdampak buruk pada kinerja pegawai karena tidak sesuai dengan prinsip dari etos kerja, sehingga hal tersebut membuat pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan informasi tentang kinerja, budaya organisasi, dan etos kerja dengan judul : **Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau.**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat perumusan masalah yang diambil, yaitu :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau?

2. Apakah budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau. adalah sebagai berikut :

Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran khususnya untuk bagian sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang dapat berguna bagi kemajuan 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.

Bagi Penulis

Memberi kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini. Selain itu, diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I : Berisi uraian tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : Telaah Pustaka berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : Metode penelitian menguraikan tentang: lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, serta analisis data

BAB IV : Gambaran umum perusahaan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : Hasil penelitian dan pembahasan memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI : Penutup mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.



UIN SUSKA RIAU

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut **Sofyan Tsauri (2013:7)**, manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Yusuf and Maliki (2020)**, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai prosedur yang disusun dalam susunan kegiatan untuk mencukupi kebutuhan tenaga kerja yang mencakup bagian-bagian yang terdapat di dalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmeim, seleksi, kompensasi serta penilaian kinerja tenaga kerja.

Menurut **Marwansyah (2019:3)** mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pemberdayaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi yang terjadi dalam perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan industrial.

Menurut **(Sinambela, 2017:7)**, manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja

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.

Dari pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut **Mulyadi (2015:64)** Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut **Kasmir (2016:182)**, kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut **Masram (2017)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Menurut **Rivai (2015:406)** kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67)** kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil dari pelaksanaan sebuah tugas yang telah dilakukan oleh seseorang berdasarkan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini sebuah kinerja seorang pegawai merupakan penunjang keberhasilan dari organisasinya untuk mencapai sebuah target maupun tujuan dari organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2016:189)** faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja ialah :

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian kemampuan dan keahlian memengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan dengan baik begitu pula sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3. Rancangan 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.

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggungjawab sehingga hasil kerjanya juga baik. Demikian pula sebaliknya, artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikanya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

2.1.2. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

2.1.3. Disiplin kerja

Disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut **Kasmir (2016:208)** indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas (mutu)

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

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

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. Waktu (jangka waktu)

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

4. Penekanan biaya

Biaya yang di keluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah di anggarkan sebelum aktivitas di jalankan. Artinya dengan biaya yag sudah di anggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah di anggarkan.

5. 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.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perserorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut **Sudaryono (2017)** berpendapat bahwa budaya organisasi adalah nilai atau aturan yang telah ditentukan sebelumnya diikuti semua elemen organisasi, yang memiliki sifat dinamis serta dapat menambah kinerja 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.

Menurut **Susanto (2018: 117)** Budaya organisasi merupakan pola nilai-nilai bersama, perilaku, asumsi, keyakinan, budaya organisasi menghasilkan cara anggota organisasi saling interaksi serta perilaku dan memberi pengaruh terhadap metode kerja.

Menurut **Umi,dkk (2015:2)** Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh organisasi untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin pegawainya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Sulaksono (2015)** Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi.

Menurut **Syamsir (2017:106)** Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai kebiasaan yang terus terulang-ulang dan menjadi nilai (value) dan gaya kehidupan oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.

Berdasarkan menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan budaya organisasi menjadi nilai yang wajib dipercaya, dipraktikkan, serta diikuti seluruh anggota organisasi sehingga menjadi pedoman yang sesuai dalam perilaku sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Fungsi dan Manfaat Budaya Organisasi

Menurut **Emron, dkk (2018:127)** terdapat beberapa manfaat serta fungsi dari adanya budaya organisasi yang dijelaskan sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan 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. Memiliki nilai – nilai dan simbol yang menjadi kebanggaan anggota yang ada didalam suatu organisasi.
2. Membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kekeluargaan yang tinggi dengan sesama anggota.
3. .Dapat membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi di mata publik.
4. Membentuk perilaku anggotanya ke arah yang baik, bekerja yang efektif dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

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

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

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Berikut Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai

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.

berikut menurut **Wibowo (2016:33)** :

1. Innovation and risk taking (inovasi dan pengambilan risiko)

Suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.

- a. Melakukan inovasi dan gagasan baru.
- b. Diberi kebebasan dalam bertindak.

2. Attention to Detail (perhatian pada hal detail)

Dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal detail.

- a. Mensosialisasikan visi dan misi organisasi.
- b. Menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas.
- c. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.

3. Outcome Orientation (Orientasi pada Manfaat)

Dimana manajemen fokus pada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.

- a. Arahan yang jelas mengenai pekerjaan.
- b. Fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan.

4. People Orientation (Orientasi pada Orang)

Dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.

- a. Insentif bila pekerjaan mencapai target.

5. Team Orientation (Orientasi pada Tim)

Dimana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim dari pada individual.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Terjalin komunikasi dengan rekan kerja.

6 Aggressiviness (Agresivitas)

Dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada easygoing.

a. Menyelesaikan pekerjaan secara agresif dan kompetitif.

7 Stability (Stabilitas)

Dimana aktivitas organisasi menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

a. Menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

2.4 Etos Kerja

2.4.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut **(Darodjat, 2015:77)** mengakatan bahwa etos kerja adalah tindakan positif dan fondasi yang meliputi motivasi yang mana dapat mempengaruhi seseorang, spirit dasar, pemikiran dasar, kode etik, mencakup moral serta perilaku dan sikap, aspirasi, karakteristik utama serta keyakinan, prinsip dan standar yang menjadi acuan

Menurut **Priansa (2018)**, menyatakan bahwa etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti bahwa pegawai yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya.

Etos kerja seperti dikemukakan **Ginting (2016)** Semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok, maka definisi etos kerja adalah “Semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja”.

Menurut **Edy Sutrisno (2013:105)** etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan sebuah standar ukuran dari perilaku karyawan yang dijadikan sebagai sebuah acuan untuk menilai sejauh mana usaha serta sebuah tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh suatu organisasi.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut **(Sinamo J, 2014:51)** menyatakan bahwa secara umum ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja diantaranya sebagai berikut

:

1. Faktor internal

Dalam hal ini seorang yang memiliki sebuah etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dalam diri seseorang, karena sebuah etos kerja merupakan sebuah perilaku yang didasari keyakinan dalam diri seseorang. Sebuah etos kerja tercipta didasarkan pada sebuah keahlian, keterampilan yang dimiliki untuk membentuk pribadi yang unggul.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang dimaksud yaitu sebuah budaya yang turun-temurun dari masyarakat yang mana hal ini mempengaruhi seberapa besar seseorang

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.

memiliki etos kerja. Dalam hal ini budaya yang dimaksud meliputi tentang sebuah kedisiplinan serta perilaku yang diyakini oleh masyarakat. Terciptanya sebuah etos kerja disebabkan oleh lingkungan kerja yang mendorong peningkatan kinerja seseorang itu sendiri.

2.4.3 Indikator Etos Kerja

Menurut **Sharma dan Rai (2015:244)** menyatakan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur etos kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan sebagai kepentingan utama

Dalam hal ini meyangkut bagaimanapun seseorang menempatkan posisi pekerjaannya, seseorang menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sebuah keutamaan dalam hidupnya.

2) Pendekatan moral

Pendekatan moral dalam hal ini meyangkut tentang keyakinan seseorang pada prinsip-prinsip moral seperti pentingnya sebuah kerja keras dalam bekerja agar tidak pantang menyerah untuk mencapai hasil yang terbaik.

3) Motivasi kerja intrinsik

Motivasi kerja intrinsik bisa dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di mulai dari dorongan dalam diri untuk mendapatkan sesuatu yang penting dari kegiatan bekerja tersebut. Dalam hal ini Pegawai menganggap bahwa sebuah pekerjaannya sebagai penyalur untuk mengekspresikan kemampuan maupun kreativitas yang dimiliki oleh seorang pegawai.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap komitmen, kinerja, dan moral karyawan jika digunakan sebagai alat kepemimpinan, seperti yang dikemukakan oleh **Sutrisno (2015:21)**. Nilai budaya perusahaan seringkali tidak terlihat, tetapi berperan penting dalam mengarahkan karyawan menuju tujuan organisasi. Pekerja yang secara budaya dan bahasa selaras dengan budaya dominan perusahaan melaporkan tingkat kepuasan kerja, kinerja, komitmen, dan kinerja yang lebih tinggi, serta keinginan yang lebih kuat untuk tetap bersama perusahaan (**Sutrisno 2015:28**). Masuk akal untuk menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada efisiensi jika karyawan selaras dengannya.

2.5.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Menurut **Priansa (2018)**, menyatakan bahwa etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti bahwa pegawai yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya. Oleh karena itu, pegawai seharusnya memberi etos kerja yang optimal yang dapat memajukan instansinya dengan baik, dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam sebuah instansi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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 Kinerja

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu islam mewajibkan kepada hambanya untuk bekerja.

Untuk selalu berupaya dalam bekerja keras agar mencapai kesejahteraan hidup. Kinerja dalam pandangan islam di dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ
 وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakanya kepada kaum, apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah 9:105).

Surat di atas menjelaskan bahwa segala sesuatu pekerjaan bagi seorang mukmin itu harus berlandaskan tujuan yang jelas yang semata-mata hanya kepada Allah lah kita melakukan pekerjaan tersebut

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi

Ada sejumlah perintah dalam Al-Qur'an dan Hadits yang mengarah pada pengembangan masyarakat yang bermoral tinggi yang tidak hanya mencari

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.

keuntungan materi tetapi juga kebahagiaan akhirat. Dengan cara ini seseorang dapat belajar dari Surat Al Hujarat ayat 13:

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

Artinya: *Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Mahateliti.*

Implikasi dari ayat di atas adalah bahwa nilai-nilai tersebut selalu dijadikan pedoman dan petunjuk dalam pertemuan-pertemuan di organisasi. Dalam menggunakan benda, Islam menekankan mengikuti agama Allah. Hal ini dikarenakan benda tidak dapat dipisahkan dari Islam, tentunya ketujuh asumsi dasar tersebut tidak dimaknai untuk hal-hal duniawi.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Etos Kerja

Etos kerja dalam pandangan islam adalah pekerjaan yang mengedepankan nilai-nilai al - Quran. Selalu menyertakan nilai-nilai al - Quran di setiap pekerjaan yang dilakukannya. Dalam al - Quran manusia diperintahkan untuk bekerja dan berusaha. Seperti yang dijelaskan dalam Surah Al-Qasas 28 : ayat 77. Tentang etos kerja yang berbunyi sebagai berikut :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ ۗ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ



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.

Artinya : *“kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”* (Q.S Al-Qasas 28:77).

Allah Swt memerintahkan manusia bekerja dan berusaha untuk kepentingan urusan duniawi dan ukhrawi secara seimbang. Tidak boleh orang mengejar duniawinya saja, dan melupakan akhiratnya. Begitu juga sebaliknya. Keduanya hendaknya berjalan dan diperhatikan secara seimbang. Al-Qur’an secara tegas memberi dorongan kepada umat Islam agar memiliki etos kerja tinggi, untuk tampil sebagai pekerja keras dan berprestasi. Untuk menggapai keberuntungan hidup, tidaklah hanya cukup tenggelam dalam masalah formal . Tetapi hendaknya dimanifestasikan dalam ibadah aktual.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Desi Diana, Ahiruddin, Sri Andayani. (2023) Prosiding Seminar Nasional ekonomi dan Bisnis ke- III	Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.



No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
2	Fauzan Hakima, Dian Esha , dan Latifa (2021) Jurnal Ekonomi Manajemen Vol 7 No. 1	Tulang Bawang. Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jatiuwung	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Wan Dedi Wahyudi dan Zulaspan Tupti (2019) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek penelitian dan variabel indenpenden yaitu etos kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
				pegawai.
4	Dini Damanik (2018) Jurnal Maker. Vol. 4 No. 2	Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematang siantar	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek dan variabel indenpenden yaitu budaya organisasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan etos kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5	Werni Sarumaha (2022) Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE) Vol. 1, No. 1	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Teluk dalam Kabupaten Nias.	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek penelitian dan variabel indenpenden yaitu etos kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, dan Gunartin (2021) JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 4 No. 2	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek penelitian dan variabel indenpenden yaitu budaya organisasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
7	Oca Marlina, M.Bakri, dan Putri Mauliza. (2022) Serambi Konstruktivis, Vol. 4 No. 2	Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek dan variabel indenpenden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan kedisiplinan secara parsial dan simultan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
		Sosial Aceh	yaitu budaya organisasi.	berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Ganiar Risma, M. Yahya Arwiah (2022) ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8, No. 1	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek penelitian dan variabel indenpenden yaitu budaya kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Zainuddin Iba, Saifuddin, Marwan, Win Konadi (2021) Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan	Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek penetian dan variabel indenpenden yaitu etos kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru
10	Indra Kurniawan, Iskandar dan Ali Alam (2022) SIBATIK JOURNAL VOLUME 1 NO.6	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Lampung Di Masa Pandemi Covid-19	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek dan penelitian variabel indenpenden yaitu budaya organisasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

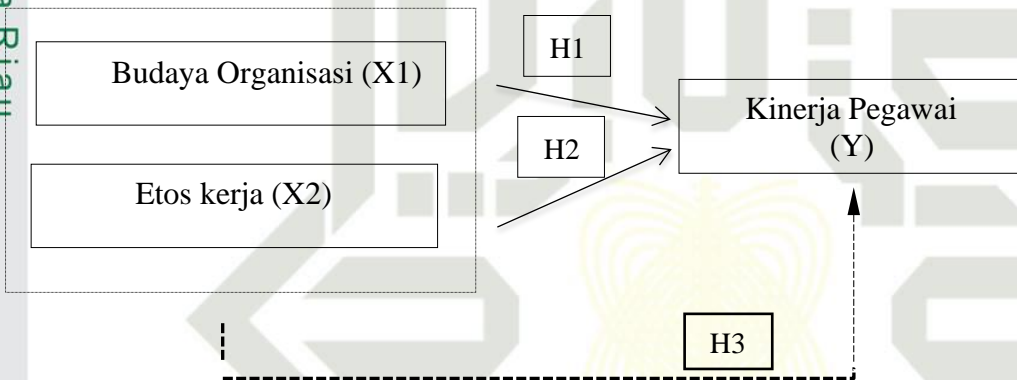
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antara variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Etos Kerja (X2) Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau.



Sumber : Priansa (2018), Sutrisno (2015:21).

Gambar 2.1. Kerangka pemikiran pengaruh budaya organisasi (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau.

Keterangan :

- : pengaruh secara parsial
- .-> : pengaruh secara simultan

2.9 Hipotesis

Menurut (Sugiyono,2017), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

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.

Dikatakan sementara karena masalah yang diteliti masih bersifat praduga dan hanya didasarkan pada teori yang relevan, sehingga masih harus dibuktikan kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau

Menurut **Sudaryono (2017)** berpendapat bahwa budaya organisasi adalah nilai atau aturan yang telah ditentukan sebelumnya diikuti semua elemen organisasi, yang memiliki sifat dinamis serta dapat menambah kinerja organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Werni Sarumaha (2022) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Teluk dalam Kabupaten Nias yang menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H1: Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau

Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau

Menurut **Edy Sutrisno, (2013:105)**, Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang

diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oca Marlina, M.Bakri, dan Putri Mauliza (2022) dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Aceh yang menyatakan etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2 : Diduga bahwa etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau

Budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau

Menurut **Kasmir (2016:182)**, Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desi Diana, Ahiruddin, dan Sri Andayani (2023) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang yang menyatakan budaya organisasi dan etos kerja memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Diduga bahwa budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2. Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.</p> <p>Kasmir (2016:182),</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan <p>Kasmir (2016:208)</p>	Likert
Budaya Organisasi (X1)	<p>Budaya organisasi adalah nilai atau aturan yang telah ditentukan sebelumnya diikuti semua elemen organisasi, yang</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian pada hal detail) 3. Orientasi pada 	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	memiliki sifat dinamis serta dapat menambah kinerja organisasi. Sudaryono (2017)	Manfaat 4. Orientasi pada Orang 5. Orientasi pada Tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas Wibowo (2013:33)	
Etos Kerja (X2)	Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi. (Edy Sutrisno, 2013:105)	1. Pekerjaan sebagai kepentingan utama 2. Pendekatan moral 3. Motivasi kerja 4. instrinsik (Sharma dan Rai (2015:244)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam rangka penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau berlokasi di jalan Jendral Sudirman No.6, Kelurahan Simpang Tiga, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau. Penelitian ini mulai dilakukan pada bulan Maret 2023 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data dan penjelasan yang lengkap diperlukan pada ulasan berikutnya yaitu:

3.2.1 Data Kuantitatif

Penelitian kuantitatif biasanya dilakukan pada sampel yang dipilih secara acak, sehingga kesimpulan penelitian dapat disamaratakan pada populasi dari mana sampel itu diambil. Menurut **(Sugiyono, 2017)** Metode kuantitatif ialah metodol penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, dipakai untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dan menggabungkan hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2.2 Data Primer

Menurut **(Sugiyono, 2017)** Data primer ialah sumber data yang menyeldiakan data langsung kepada pengumpul data.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.2.3 Data sekunder

Menurut (Sugiyono, 2017) Sumber data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung temuan penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lain yang berkaitan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan penelitian terdahulu.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:117), populasi adalah suatu kategori luas dari hal-hal atau orang-orang yang memiliki ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh para ahli dan diambil dari temuan-temuan mereka. Walaupun penelitian ini mencakup seluruh karyawan Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau, namun secara keseluruhan jumlah sampel hanya 127 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik simple random sampling dimana semua responden dianggap mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Salah satu metodenya adalah menggunakan rumus Slovin (2013), berikut ini:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = batas toleransi kesalahan (error tolerance)

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.

Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 5%. Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau memiliki 127 pegawai dan akan dilakukan survei dengan mengambil sampel dengan batas toleransi kesalahan 5%. Dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

$$= \frac{127}{(1 + (127(0,05^2)))}$$

$$= 96$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 96 pegawai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:199), mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

jawabnya. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. **(Sugiyono 2017 : 134)** sebagaimana terlihat dibawah ini :

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

3.4.2 Wawancara

Menurut **Sugiyono (2017:194)**, wawancara dilakukan sebagai teknik pengumpulan data ketika akademisi melakukan survei pendahuluan untuk mencari topik penelitian dan informasi lebih lanjut tentang masalah dari sejumlah kecil sampel responden. Metode pengumpulan data melalui pertemuan tatap muka dengan perwakilan Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau.

3.5 Uji Kualitas Data

3.5.1 Uji Validitas

Menurut **Ghozali (2018)** Uji validitas yaitu cara yang digunakan untuk mengetahui ketepatan pada suatu instrumen. validasi dilakukan untuk mengukur

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.

valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh peneliti. Metode pengukuran validitas dapat dilakukan dengan mengukur korelasi antar skor butir dengan skor total komponen, dan menetapkan standar statistik untuk mengetahui apakah skor seltiap butir merupakan butir atau bukan, kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai negatif, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2018:45)**, Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dapat dikatakan reliabel (layak) apabila $\text{cronbach's alpha} > 0,60$ dan jika $\text{cronbach's alpha} < 0,60$, maka dikatakan tidak reliabel.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikorelasi, heteroskedastisitas.

3.6.1 Uji Asumsi Normalitas Data

Uji normalitas adalah uji yang dilaksanakan untuk mengetahui sebaran data apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak pada suatu variabel atau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kelompok. Jika grafik berdistribusi normal maka akan membentuk satu garis lurus diagonal. Menurut **Ghozali (2018)** cara untuk melihat apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak adalah sebagai berikut:

1. Model regresi melingkapi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis.

2. Regresi yang tidak melingkapi asumsi normalitas jika data tidak mengikuti arah garis diagonal atau data menyebar jauh dari garis diagonal.

3.6.2 Uji Multikolinieritas

Uji Asumsi Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada regresi terdapat korelasi yang sempurna antar variabel indenpenden. Menurut **Ghozali (2018)** menyatakan untuk mengukur model regresi terdapat adanya variabel bebas (independen). Untuk mengetahui adanya multikolinieritas di dalam model regresi sebagai berikut:

1. Nilai R² yang dihasilkan model regresi sangat tinggi, namun banyak variabel bebas yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara individual.

2. Apabila antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi, maka terdapat multikolinieritas.

3. Multikolinieritas bisa dilihat dari nilai toleransi dan sebaliknya koefisien inflasi varians. Multikolinieritas terjadi ketika nilai toleransi < 0,10 atau nilai koefisien inflasi varians > 10.



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.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bermaksud untuk melihat apakah ditemukan perbandingan varian dari satu kontrol ke residual yang lain dalam model regresi **Chozali (2018)**. Jika varian dari satu kontrol residual ke kontrol lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya disebut heteroskedastisitas. Homoskedastisitas dan tidak heteroskedastisitas disebut model regresi yang baik. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji grafik Scatter Plot, dan jika hasil pengujian tidak menunjukkan pola yang jelas, selrta titik-titik menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, berarti variabel tersebut tidak heteroskedastisitas.

3.7 Uji Analisis Data

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan mengetahui ada tidaknya pengaruh antara budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam regresi linier berganda kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan etos kerja.

Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Menurut **Sugiyono**

(2017) persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

n = Jumlah variabel

b_1, b_2 = Koefisien garis regresi

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Etos Kerja

E = Error.

3.7.2 Uji t (Uji Signifikansi Secara Parsial)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen **Ghozali (2018:98)**. Uji parsial dapat dilihat dari t tabel dan t hutungnya, serta dapat juga dilihat dari tingkat signifikasinya. Dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikasi sebesar 5% atau 0,05, dengan kriteria antara lain:

Apabila tingkat signifikan $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.7.3 Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F atau uji secara simultan digunakan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (**Ghozali, 2018:98**). Uji F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05.

a. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.7.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ialah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$).

Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (**Ghozali (2018:97)**).

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 BAPENDA Provinsi Riau

Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau (BAPENDA) di bentuk berdasarkan Surat Gubernur Riau Nomor : KPTS 29/1/1974 Tanggal 13 Januari 1974 Tentang Pembentukan Dinas Pajak dan Pendapatan Rovinsi Riau. Kemudian sejalan dengan perkembangan keadaan dan untuk meningkatkan penyelenggaraan Pungutan Daerah serta dalam rangka pelaksanaan Pasal 49 Ayat (2) Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Pemerintahan di Daerah, maka di tetapkan pembentukan susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Provinsi Riau. Dengan adanya peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 1979 yang di sahkan oleh Menteri dalam Negeri dengan surat keputusan Nomor: PEM.061.341.24/127 Tanggal 12 April 1980, dengan berpedoman kepada surat keputusan Menteri dalam Negeri Nomor : KUPD 7/7/39-29 tanggal 31 Maret 1978 tentang pembentukan susunan Organisasi dan tata kerja Dinas Pendapatan Provinsi tingkat I Riau dan Surat Edaran Menteri dalam Negeri Nomor : KUPD 7/7/34-26 Tanggal 31 Maret 1978 dan pelaksanaannya diatur dalam surat keputusan Gubernur tingkat I Riau Nomor : KPTS.286/XI/1980 Tanggal 27 November 1980. Dinas pendapatan Provinsi Riau adalah Dinas yang menjadi aparat pelaksanaan pemerintah Daerah sebagai mana yang telah di tetapkan dalam pasal 49 Ayat (1) Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Pemerintahan di Daerah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Badan Pendapatan Provinsi Riau sebagai Dinas Teknis pengelola pendapatan daerah, dalam upaya meningkatkan pelayanan langsung kepada masyarakat baik dalam pelaksanaan teknis maupun mendukung pelaksanaan tugas Dinas Pendapatan Provinsi Riau mempunyai 43 unit pelaksana teknis dinas yang tersebar di seluruh kabupaten/kota se Riau dengan nomenklatur Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi, sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor : 61 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata kerja Unit Pelayanan Teknis Dinas Pada Dinas Pendapatan Provinsi Riau dan Peraturan Gubernur Riau Nomor 30 Tahun 2010 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja unit pelaksanaan teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Struktur Organisasi dan Tata kerja (SOTK) Dinas Pendapatan Provinsi Riau, berdasarkan peraturan Gubernur Riau No: 45 Tahun 2009 tentang Uraian Dians Pendapatan Provinsi Riau memiliki Tugas Pokok melaksanakan urusan pemerintah Daerah berdasarkan Azas Otonomi Daerah dan Tugas Pembentukan Bidang pendapatan serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan, menyelenggarakan wewenang yang di limpahkan oleh pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil pemerintah dalam rangka Dekonsentrasi, Fungsi BAPENDA Provinsi Riau adalah:

1. Merumuskan kebijaksanaan pemerintah Daerah di bidang pendapatan Daerah.
2. Mengkoordinasikan, memadupadankan, menyelaraskan dan menyerasikan, kebijakan dan kegiatan di Bidang pendapatan Daerah.
3. Menyusun dan melaksanakan rencana kerja dan program pembangunan di bidang pendapatan Daerah.

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. Menyusun konsep Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) di bidang pendapatan Daerah.
5. Mengatur relokasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang terkonsentrasi pada Kabupaten Kota tertentu untuk keseimbangan penyelenggaraan pembangunan guna meningkatkan kesejahteraan Masyarakat.
6. Menetapkan target Pendapatan Daerah dan melaksanakan upaya pencapaian target yang ditetapkan.
7. Intesdifikasi dan Eksensifikasi pendapatan Daerah.
8. Memberikan Pelayanan Umum dan Pelayanan Teknis di Bidang Pendapatan Daerah.
9. Melaksanakan Pelatihan dan Bimbingan Teknis di Bidang Pendapatan Daerah.
10. Melaksanakan Tugas-tugas lain yang diberikan Gubernur Riau.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1. Visi

Menjadi Pengelola Pendapatan Provinsi Riau (BAPENDA) yang Amanah dengan Berorientasi kepada Kepuasan Pelayanan Publik dan tercapainya Masyarakat yang Mandiri, Dinamis dan Sejahtera.

4.2.2. Misi

1. Meningkatkan meningkatkan intensifikasi dan eksentifikasi pendapatan asli daerah secara optimal.
2. Menyelenggarakan dan meningkatkan pelayanan publik secara profesional.
3. Memantapkan kinerja sumber daya manusia dan organisasi
4. Menjaring jenjang kerja dan koordinasi secara sinergis di bidang pendapatan daerah.

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 Uraian Tugas Dan Jabatan

1. Kepala Dinas

Kepala Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau Mempunyai tugas menyelenggarakan otonomi daerah, tugas desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di Bidang Pendapatan Daerah, serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Gubernur.

- a. Merumuskan kebijakan Pemerintah Provinsi Riau di Bidang Pendapatan Daerah
- b. Mengkoordinasikan, memadukan, menyelaraskan dan menyerasikan kebijaksanaan dan kegiatan di bidang pendapatan daerah.
- c. Menyusun dan melaksanakan rencana kerja dan program pembangunan di bidang pendapatan dalam rangka peningkatan pendapatan daerah.
- d. Menyusun konsep Rencana Kerja Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) di bidang Pendapatan Daerah.
- e. Mengatur relokasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang terkonsentrasi pada kabupaten/kota tertentu untuk keseimbangan penyelenggaraan pembangunan guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- f. Menetapkan target pendapatan daerah dan melaksanakan upaya pencapaian target yang di tetapkan.
- g. Ekstensifikasi pendapatan daerah.
- h. Melakukan pembinaan, pengendalian dan pengawasan terhadap pengelolaan pendapatan daerah.



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.

- f. Memberikan pelayanan umum dan pelayanan teknis dibidang pendapatan daerah.
- g. Melaksanakan pelatihan dan bimbingan teknis di bidang pendapatan daerah.
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Gubernur Riau.

2. Sekretaris

Mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, keuangan, bina program, hubungan masyarakat, hukum, organisasi, tatalaksana dan keamanan. Sekretaris mempunyai fungsi :

- a. Melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian.
- b. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan dan perlengkapan.
- c. Melaksanakan pengelolaan urusan rumah tangga dan humas dan protokol.
- d. Melaksanakan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang undangan.
- e. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan Dinas.
- f. Melaksanakan monitoring dan evaluasi organisasi dan tatalaksana dan menkoordinasikannya dengan Biro Hukum, organisasi dan Tatalaksana.
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

3. Bidang Pengolahan Data dan Pengembangan Pendapatan

Mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan penyusunan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pengembangan sistem informasi, pengolahan data pendapatan, pengembangan pelayanan pendapatan

data dan pengembangan pendapatan. Bidang Pengolahan Data dan Pengembangan Pendapatan mempunyai fungsi:

- a. Menyusun rencana kegiatan bidang pengolahan data dan pengembangan pendapatan.
- b. Menyiapkan bahan perumusan teknis dibidang pengembangan system informasi.
- c. Menyelenggarakan kegiatan pengolahan data dan pengembangan pendapatan.
- d. Menyelenggarakan pengembangan pelayanan di bidang pendapatan.
- e. Melaksanakan evaluasi bidang pengolahan data dan pengembangan pendapatan.
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

4. Bidang Pajak Daerah

Mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan pekerjaan/kegiatan intensifikasi dan ekstensifikasi serta bimbingan administrasi Pajak Daerah dalam rangka peningkatan Pendapatan asli Daerah. Bidang Pajak Daerah mempunyai tugas:

- a. Menyusun petunjuk teknis operasional pemungutan / penagihan dan pendataan Pajak Daerah.
- b. Pelaksanaan pemungutan dan penagihan Pajak Daerah.
- c. Penyusunan format administrasi pengelolaan pajak daerah.
- d. Pendataan dan inventarisasi subjek dan objek pajak daerah.
- e. Penggalian sumber-sumber pajak daerah dalam rangka peningkatan Pendapatan Asli Daerah.
- f. Koordinasi dengan instansi terkait di bidang kesamsatan.

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.

g. Melakukan evaluasi terhadap realisasi penerimaan pajak daerah secara berkala.

h. Menghimpun bahan-bahan untuk menyusun RAPBD.

i. Menghimpun bahan-bahan untuk laporan pertanggung jawaban Gubernur Riau di Bidang Pajak Daerah.

j. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Bidang Retribusi Pendapatan Asli Daerah Lainnya (PADL) dan Dana Bagi

Hasil

Mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan urusan pekerjaan dan kegiatan intensifikasi dan ekstensifikasi Retribusi Daerah, PADL dan Dana Bagi Hasil dalam rangka peningkatan Pendapatan Daerah. Bidang Retribusi, Pendapatan Asli Daerah Lainnya (PADL) dan Dana Bagi Hasil mempunyai fungsi:

a. Menyusun petunjuk teknis operasional pemungutan / penagihan penerimaan Retribusi Daerah dan Pendapatan lain-lain PAD yang sah dan dana bagi Hasil.

b. Pendataan dan inventarisasi subjek dan objek Retribusi Daerah dan pendapatan lainnya PAD yang sah dan Dana Bagi Hasil.

c. Mempersiapkan administrasi pengelolaan Dana Bagi Hasil.

d. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan Departemen / Instansi terkait.

e. Secara berkala melakukan evaluasi terhadap realisasi penerimaan Retribusi, PADL dan dana Bagi Hasil.

f. Menetapkan target penerimaan retribusi daerah dan pendapatan lainnya PAD yang sah dan dana bagi hasil untuk penyusunan RAPBD.

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.

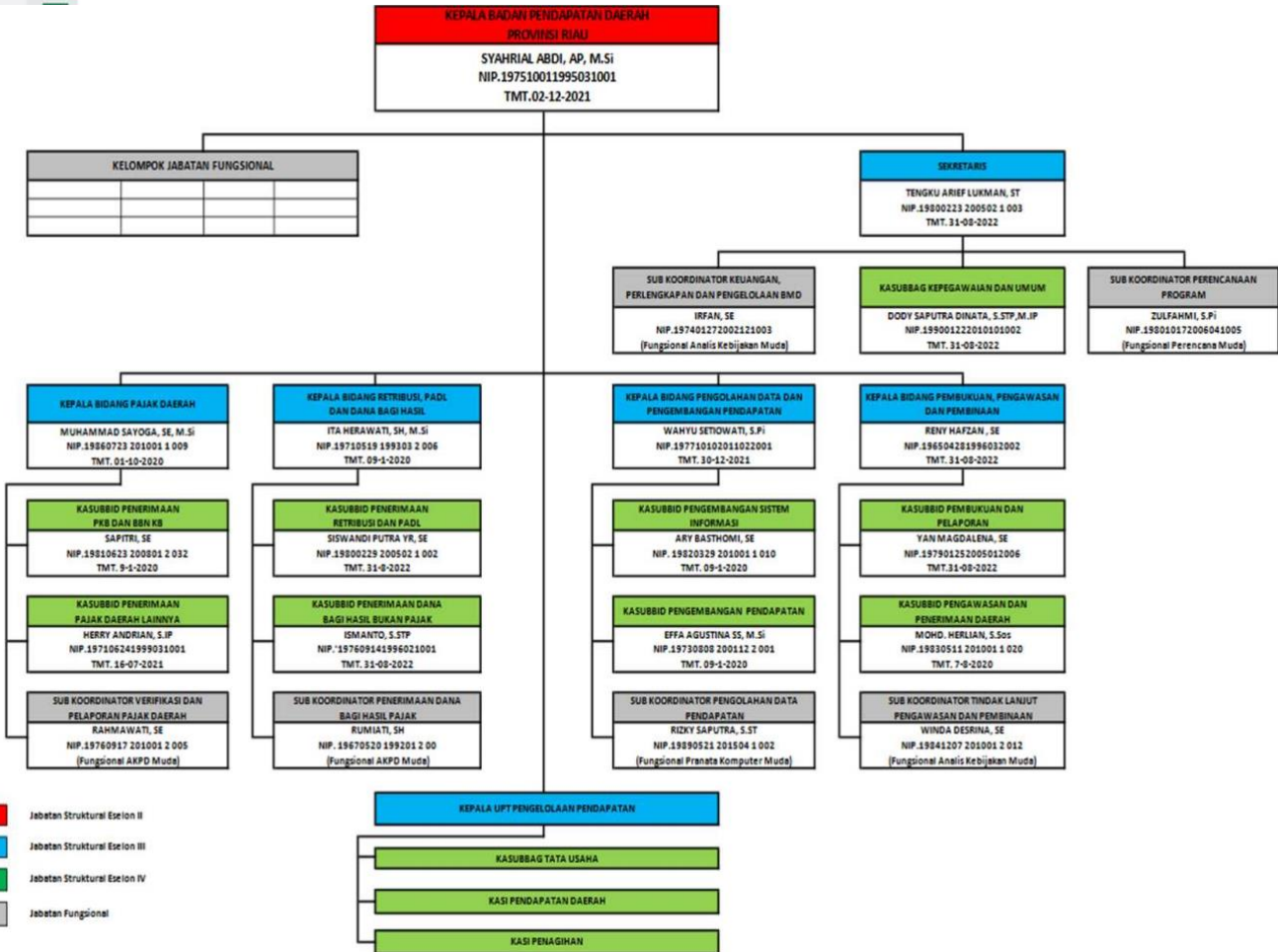
Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan. 6. Bidang Pembukuan dan Pengawasan Mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan pembukuan dan pengawasan dalam pelaksanaan pemungutan Pendapatan Daerah dan menganalisa serta mengevaluasi laporan akuntabilitas kinerja Dinas, UPT dan UP. Bidang pembukuan dan pengawasan mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan petunjuk teknis pembukuan dan pengawasan Dinas.
- b. Pengkajian dan perumusan kebijakan dalam penyelenggaraan di bidang pengawasan, pemeriksaan, penyidikan dan penertiban objek dan subjek Pendapatan Daerah.
- c. Penyusunan pencatatan, pembukuan pengelolaan semua transaksi penerimaan Pendapatan daerah melalui Kas daerah dan bidang-bidang teknis intern.
- d. Menganalisa dan mengevaluasi laporan akuntabilitas kinerja unit kerja di lingkungan Dinas, UPT dan UP.
- e. Melakukan koordinasi dengan Biro Keuangan Setda provinsi Riau.
- f. Melakukan tindak lanjut hasil temuan pengawasan fungsional.
- g. Melakukan pemuktahiran data atas temuan pengawasan fungsional.
- h. Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

4.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang

kendali dan sistem pimpinan organisasi. Struktur Organisasi di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau sebagai berikut :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi di Badan Pendapatan Daerah Provinsi 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.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

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

1. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,258 menyatakan bahwa jika budaya organisasi mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,258. Diketahui nilai t hitung ($3,500$) $>$ t tabel ($1,985$) dan sig. ($0,001$) $<$ ($0,05$). Artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendaapatan Daerah Provinsi Riau.
2. Koefisien regresi variabel etos kerja sebesar 0,689 menjelaskan bahwa etos kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,689. diketahui nilai t hitung ($10,840$) $>$ t tabel ($1,985$) dan Sig. ($0,000$) $<$ ($0,05$). Artinya etos kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.
Secara simultan diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 64.349 dengan signifikan 0,000 dan jumlah F tabel statistik sebesar 3,09. Dengan demikian dapat diketahui bahwa F hitung sebesar ($64,349$) $>$ F tabel ($3,09$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan budaya organisasi dan etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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. Nilai korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,762 dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel independen terhadap dependen. Nilai R square sebesar 0,581 atau 58,1% menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan etos kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebesar 58,1%, sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dan tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh

dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau sudah berjalan dengan baik. Namun, sebaiknya pihak instansi harus lebih meningkatkan sosialisasi budaya organisasi kepada pegawai agar pegawai semakin paham dengan nilai – nilai penting dalam sebuah organisasi sehingga dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan diharapkan pegawai dapat mengedepankan visi dan misi instansi dari pada kepentingan pribadi.

Etos kerja pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau sudah berjalan dengan baik. Namun, sebaiknya pihak instansi lebih meningkatkan semangat para pegawai dengan memberikan reward dan punishment agar pegawai dapat lebih mematuhi aturan instansi.

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya agar melakukan perkembangan penelitian ini dengan menambah variabel lain sehingga dapat menambah kontribusi dan pengetahuan di masa yang akan datang.

© 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.



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan terjemahannya.
- Anwar Prabu Mengkunegara. 2017. *Sumber Kerangka Berfikir Kinerja*. Jakarta Selatan: Gramedia.
- Basro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Damanik, Dini. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar*. Jurnal MAKER Vol. 4. No. 2.
- Diana Desi, dkk. 2023. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang*. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke - III
- Emron dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzan Hakima, dkk. 2021. *Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jatiuwung*. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol. 7 No. 1
- Ghozali ,I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Kasmir, 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)". Depok: PT.rajagrafindo persada.
- Kurniawan Indra, dkk . 2022. *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Lampung Di Masa Pandemi Covid-19*. SIBATIK JOURNAL. VOL. 1 NO.6
- Kritner, R., & Kinicki, A.(2014) *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat.
- Marlina Oca, M.Bakri, dan Mauliza Putri. 2022. *Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Aceh. Serambi Konstruktivis*, Vol. 4 No. 2.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit In Media.

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.

- Murjaya, dkk. 2021. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor*. JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 4 No. 2
- Priansa dkk. 2018. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- S.P. Hasibuan. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sinamo. 2015. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2017). *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta: Bandung
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Reflika Aditama.
- Isauri Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press
- Gmi, dkk. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 2 No. 1
- Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen .Vol 2, No. 1
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. Edisi Kelima.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

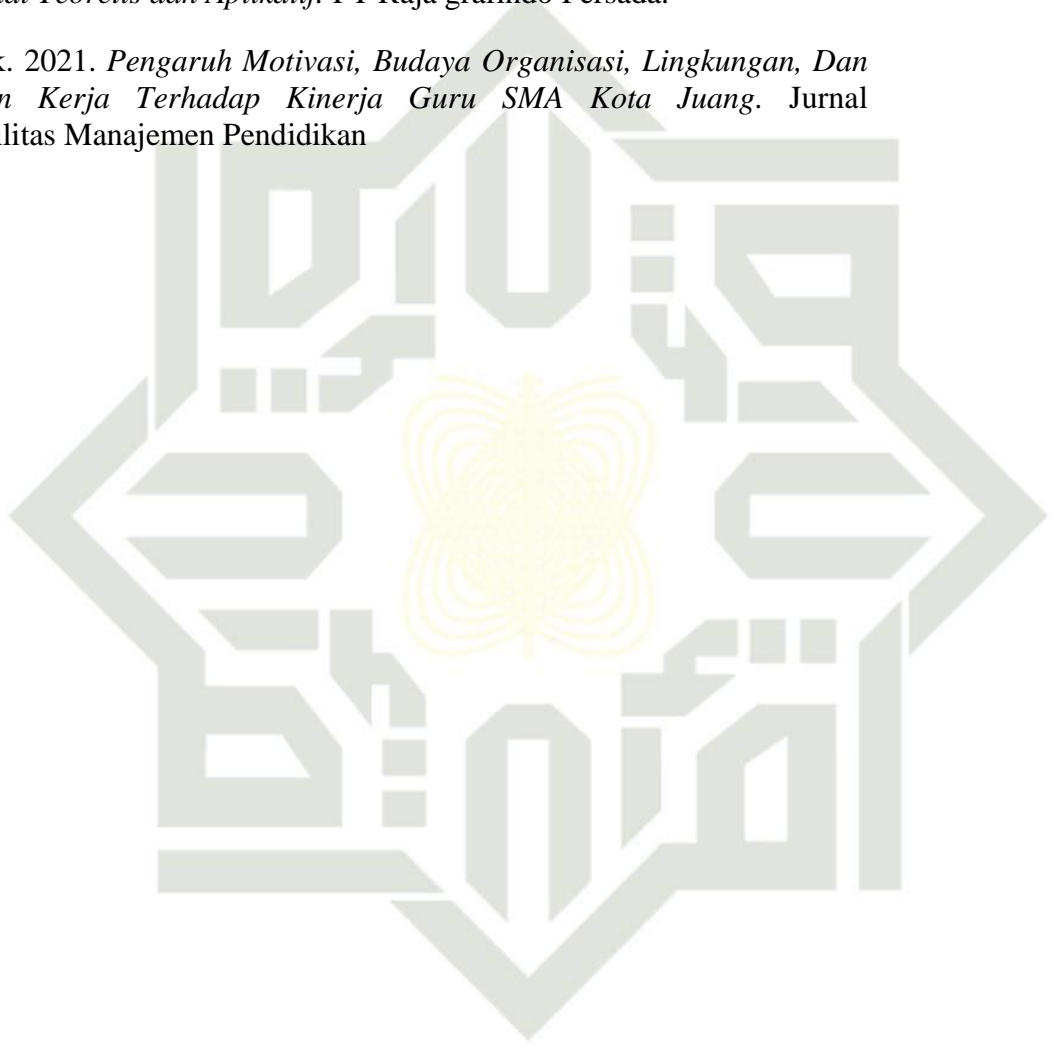
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Wibowo. (2016). *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali PERS.

Werni Sarumaha. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias*.Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE) . Vol. 1, No. 1

Yusuf & Maliki. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif*. PT Raja grafindo Persada.

Zainuddin, dkk. 2021. *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Kota Juang*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan 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

Lampiran 1 : Kuesioner
 Penelitian Kepada
 Bapak/ibu yang terhormat

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau” pada Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya bermaksud untuk menganalisis kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) provinsi riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Dan berharap Bapak/ibu dapat mengisi jawaban secara objektif, serta jawaban yang diberikan akan dirahasiakan. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

HELVIRA YULIANDA

NIM. 11970124940



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.

Berikan tanda centang () pada kotak yang telah disediakan.

A. IDENTITAS RESPONDEN

- 1 Nama : _____
- 2 Umur : Tahun
- 3 Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- 4 Lama Bekerja : 1-2 Tahun 5 Tahun
 > 3 Tahun > 5 Tahun
- 5 Pendidikan Terakhir : SMP D3
 SMA S1

B. PETUNJUK PENGISISAN KUESIONER

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda checklist () pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.**
3. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :

Sangat Setuju	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
4. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya.
5. Terima kasih atas partisipasinya



F. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan					
3.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4.	Saya bersedia diarahkan untuk mencapai tujuan instansi					
5.	Saya dapat bekerja sama dalam tim untuk mencapai target kerja					
6.	Saya bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki					
7.	Saya merasa puas dengan target yang telah dicapai					

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. Variabel Budaya Organisasi (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas					
2.	Saya mampu mengedepankan visi dan misi instansi dari pada kepentingan pribadi					
3.	Saya merasa senang dalam menjalankan tugas yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi instansi					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang optimal					
5.	Saya di tuntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal					
6.	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya					
7.	Saya di tuntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Variabel Etos Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya tidak melalaikan waktu ketika bekerja					
2.	Saya bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
3.	Saya melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah					
4.	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh rasa semangat					
5.	Saya yakin moralitas pekerjaan adalah yang utama pada instansi					
6.	Saya dapat menciptakan kreatifitas dalam hasil kerja					
7.	Saya bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan					



No	Budaya Organisasi (X1)							No	Etos Kerja (X2)							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7		TOTAL	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
1	4	4	4	3	3	4	26	1	5	4	4	4	4	4	3	28
2	4	4	5	3	4	4	30	2	4	4	4	5	5	5	5	32
3	4	4	5	5	4	5	34	3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	5	3	4	5	32	4	5	4	5	5	5	5	5	34
5	4	4	5	4	4	3	29	5	5	4	5	4	4	3	4	29
6	4	4	5	3	4	4	28	6	5	4	5	5	4	5	4	32
7	4	4	5	4	4	5	33	7	5	4	5	4	5	5	5	33
8	4	4	5	5	5	5	33	8	5	4	5	4	3	3	5	29
9	4	4	5	5	4	5	34	9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	4	5	5	5	5	35	10	5	4	5	5	5	5	5	34
11	4	4	5	4	4	5	33	11	5	4	5	5	5	5	5	34
12	4	4	5	4	4	5	33	12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	4	4	5	5	4	5	34	13	4	4	4	5	5	5	5	32
14	4	4	5	4	4	5	33	14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	4	4	5	5	5	5	35	15	5	4	5	5	5	5	5	34
16	4	4	5	5	5	5	35	16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	4	5	5	5	5	35	17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	4	4	4	4	4	4	28	18	4	4	5	4	4	4	4	29
19	4	4	5	4	5	5	34	19	4	4	4	5	5	5	5	32
20	4	4	5	3	4	2	26	20	5	4	4	5	4	3	3	28
21	4	4	5	4	5	5	30	21	5	5	5	4	5	4	4	32
22	4	4	5	5	5	3	32	22	4	5	5	4	5	5	4	32
23	4	4	5	5	5	4	29	23	4	5	5	4	5	4	4	31
24	4	4	4	3	3	3	23	24	5	4	4	3	4	5	3	28
25	4	4	4	3	2	5	25	25	4	4	5	5	4	4	3	29
26	4	4	4	2	2	3	23	26	5	5	5	5	5	5	4	34
27	4	4	5	3	3	5	31	27	5	5	5	5	5	5	4	34
28	4	4	5	4	5	2	31	28	5	4	5	5	5	4	3	31
29	4	4	5	2	5	2	29	29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	4	4	4	3	3	3	25	30	4	4	4	4	4	4	3	27
31	4	4	5	3	4	5	32	31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	4	4	5	4	2	5	30	32	5	5	5	5	5	4	4	33
33	4	4	5	3	3	4	27	33	5	4	4	4	4	4	4	29
34	4	4	4	4	4	4	28	34	5	5	5	5	3	3	5	31

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 menggunakan dan memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruh 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 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5	5	3	4	32	35	4	4	5	5	5	4	5	32
4	5	2	2	28	36	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	5	5	29	37	4	5	4	4	4	3	4	28
5	5	5	5	34	38	5	5	5	5	5	4	4	33
3	4	3	5	27	39	4	5	4	4	4	3	4	28
5	3	4	5	32	40	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	4	29	41	3	5	5	5	5	4	5	32
5	5	3	5	33	42	5	4	5	5	5	5	5	34
4	4	2	4	25	43	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	2	3	29	44	5	5	5	4	5	4	4	32
4	4	4	3	27	45	5	5	4	4	4	4	3	29
4	4	4	3	27	46	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	3	32	47	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	2	31	48	5	4	4	4	4	4	5	31
4	5	5	3	30	49	4	4	4	4	4	4	5	29
5	5	5	5	35	50	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	35	51	5	4	4	5	4	3	3	28
5	5	5	4	33	52	5	5	5	4	5	4	4	32
5	5	5	4	33	53	4	5	5	4	5	5	4	32
5	5	5	4	34	54	4	5	5	4	5	4	4	31
5	5	5	4	33	55	5	4	4	3	4	5	3	28
5	5	5	5	35	56	4	4	5	5	4	4	3	29
4	4	4	4	28	57	5	5	5	5	5	5	4	34
5	5	5	4	34	58	5	5	5	5	5	5	4	34
4	5	3	4	27	59	5	4	5	5	5	4	3	31
5	5	4	5	30	60	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	3	32	61	4	4	4	4	4	4	3	27
3	4	4	4	26	62	4	4	4	3	4	3	4	26
3	4	5	5	30	63	5	5	5	5	4	5	4	33
5	5	5	5	34	64	5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	5	5	32	65	5	5	5	5	4	5	4	33
4	3	4	4	27	66	4	4	3	4	4	4	4	27
3	4	4	4	28	67	5	4	5	4	5	4	5	32
4	5	5	5	33	68	4	5	5	5	5	5	5	34
5	5	4	5	34	69	4	3	3	5	5	5	5	30
7	5	5	5	34	70	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	5	5	35	71	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	5	5	33	72	5	5	3	5	5	5	3	31

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan, penerbitan, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang memperbanyak atau memperjualbelikan karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5	5	5	5	5	33	73	5	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	34	74	5	3	5	5	3	5	5	5	31
5	5	5	5	5	33	75	5	5	5	3	5	5	3	5	31
5	5	5	5	5	35	76	5	5	5	5	5	2	5	5	32
5	5	5	5	5	35	77	5	2	5	5	2	5	2	5	26
5	5	5	5	5	35	78	5	2	5	5	5	2	5	5	29
4	5	4	4	4	29	79	4	4	4	4	5	4	5	5	30
5	5	5	5	5	34	80	5	5	5	2	2	2	5	5	26
4	5	4	4	4	26	81	5	4	3	3	5	3	5	5	28
5	5	5	5	5	34	82	4	5	4	4	5	4	5	5	31
5	5	4	5	5	31	83	4	5	5	4	5	4	5	5	32
5	4	3	4	4	30	84	4	5	4	4	4	4	4	4	29
3	3	4	4	3	24	85	3	4	5	3	4	3	4	4	26
3	5	4	4	5	27	86	5	4	4	3	4	3	4	4	27
2	3	4	4	3	22	87	5	5	5	4	2	4	5	5	30
3	3	5	5	5	31	88	2	5	2	4	4	4	5	5	26
4	5	5	5	5	34	89	5	5	4	3	5	3	5	5	30
2	5	5	5	5	32	90	5	5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	4	4	24	91	4	4	4	3	4	3	4	4	26
3	2	5	5	5	30	92	5	2	5	2	5	2	5	5	26
4	2	5	5	5	31	93	5	5	4	4	5	4	5	5	32
3	3	4	4	4	27	94	4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	5	29	95	5	3	3	5	4	5	4	4	29
5	3	4	5	5	31	96	5	5	4	5	5	5	5	5	34

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk keperluan 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 mengulangi atau menjabarkan kembali isi dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





37	5	5	5	5	5	5	5	35
38	5	5	5	5	5	5	5	35
39	5	4	4	4	5	4	4	30
40	5	5	5	5	5	5	4	34
41	5	5	5	5	4	5	5	34
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	5	5	4	4	4	3	29
45	4	5	5	4	4	4	4	30
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	5	4	4	4	4	4	4	29
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	5	5	5	5	5	5	5	35
51	4	4	3	5	5	4	4	29
52	4	4	5	5	5	4	4	31
53	5	5	4	5	5	4	4	32
54	4	4	4	3	4	4	2	25
55	4	3	4	4	4	4	3	26
56	4	4	4	4	4	5	4	29
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	5	5	5	5	5	5	5	35
59	5	5	5	5	5	5	5	35
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	4	4	4	4	4	4	4	28
62	4	4	4	4	3	4	4	27
63	5	5	5	5	5	4	5	34
64	5	5	5	4	5	5	5	34
65	5	4	5	5	5	4	4	32
66	4	4	4	3	3	5	4	27
67	4	5	5	3	3	5	4	29
68	4	5	5	5	5	5	5	34
69	4	5	5	4	3	5	5	31
70	5	5	5	5	5	4	5	34
71	5	5	5	5	5	5	5	35
72	5	4	5	5	5	4	5	33
73	5	5	5	5	5	5	5	35
74	5	5	5	5	5	5	5	35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak cipta milk UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

75	5	5	5	5	5	5	5	35
76	5	5	5	5	5	5	5	35
77	5	5	2	5	5	5	2	29
78	5	5	2	5	5	5	5	32
79	4	4	4	4	4	4	4	28
80	5	5	2	5	2	5	5	29
81	2	5	4	4	4	5	5	29
82	2	5	4	4	5	5	5	30
83	5	5	4	4	4	5	4	31
84	3	4	4	2	3	5	4	25
85	4	4	4	3	3	3	3	24
86	4	4	5	4	4	4	4	29
87	4	4	4	4	4	4	4	28
88	5	5	2	5	4	2	5	28
89	2	2	5	5	4	2	5	25
90	5	5	5	5	5	5	5	35
91	4	4	4	4	3	4	3	26
92	5	5	5	4	4	5	5	33
93	5	5	5	4	4	5	5	33
94	4	4	4	4	4	4	4	28
95	5	4	4	3	4	4	4	28
96	5	5	5	5	5	5	5	35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Hak Cipta Dilindungi!
1. Dilarang mengutip
 - a. Pengutipan harus
 - b. Pengutipan tidak
 2. Dilarang mengum

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.575**	.217*	.488**	.431**	.381**	.297**	.684**
	Sig. (2-tailed)		.000	.033	.000	.000	.000	.003	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.2	Pearson Correlation	.575**	1	.243*	.403**	.397**	.653**	.458**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000		.017	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.3	Pearson Correlation	.217*	.243*	1	.244*	.341**	.324**	.433**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.033	.017		.017	.001	.001	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.4	Pearson Correlation	.488**	.403**	.244*	1	.674**	.240*	.551**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017		.000	.019	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.5	Pearson Correlation	.431**	.397**	.341**	.674**	1	.334**	.372**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.001	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.6	Pearson Correlation	.381**	.653**	.324**	.240*	.334**	1	.411**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.019	.001		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
Y.7	Pearson Correlation	.297**	.458**	.433**	.551**	.372**	.411**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
TOTAL	Pearson Correlation	.684**	.744**	.591**	.739**	.725**	.670**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96

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

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

Budaya Organisasi (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.205*	.399**	.621**	.167	.211*	.201	.623**
	Sig. (2-tailed)		.045	.000	.000	.104	.039	.050	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.2	Pearson Correlation	.205*	1	.545**	.318**	.023	.032	.310**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.045		.000	.002	.824	.756	.002	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.3	Pearson Correlation	.399**	.545**	1	.326**	.003	-.075	.237*	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.974	.465	.020	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.4	Pearson Correlation	.621**	.318**	.326**	1	.253*	.295**	.447**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001		.013	.004	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.5	Pearson Correlation	.167	.023	.003	.253*	1	.474**	.378**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.104	.824	.974	.013		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.6	Pearson Correlation	.211*	.032	-.075	.295**	.474**	1	.326**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.039	.756	.465	.004	.000		.001	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
X1.7	Pearson Correlation	.201	.310**	.237*	.447**	.378**	.326**	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.050	.002	.020	.000	.000	.001		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
TOTAL	Pearson Correlation	.623**	.565**	.572**	.731**	.557**	.552**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96

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

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

Etos Kerja (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.033	.394**	.207*	.082	.180	.033	.430**
	Sig. (2-tailed)		.746	.000	.043	.426	.080	.751	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.2	Pearson Correlation	.033	1	.206*	.149	.296**	.238*	.196	.528**
	Sig. (2-tailed)	.746		.044	.148	.003	.020	.055	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.3	Pearson Correlation	.394**	.206*	1	.285**	.169	.155	.160	.553**
	Sig. (2-tailed)	.000	.044		.005	.100	.131	.119	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.4	Pearson Correlation	.207*	.149	.285**	1	.320**	.547**	.162	.679**
	Sig. (2-tailed)	.043	.148	.005		.001	.000	.116	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.5	Pearson Correlation	.082	.296**	.169	.320**	1	.338**	.334**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.426	.003	.100	.001		.001	.001	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.6	Pearson Correlation	.180	.238*	.155	.547**	.338**	1	.109	.674**
	Sig. (2-tailed)	.080	.020	.131	.000	.001		.289	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.7	Pearson Correlation	.033	.196	.160	.162	.334**	.109	1	.509**
	Sig. (2-tailed)	.751	.055	.119	.116	.001	.289		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96
TOTAL	Pearson Correlation	.430**	.528**	.553**	.679**	.640**	.674**	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96

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

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



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.

Uji Reliabilitas

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	7

Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics

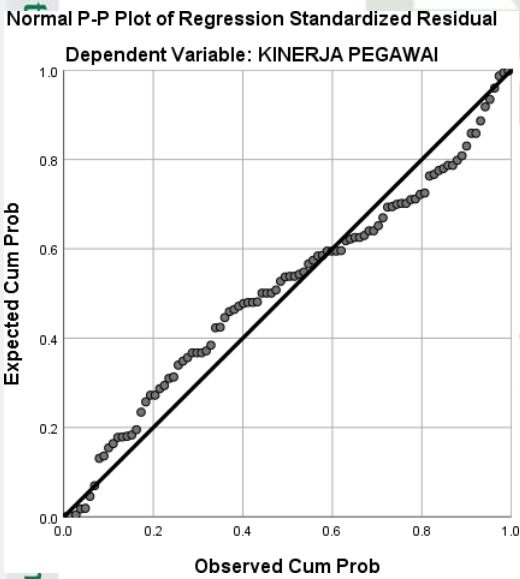
Cronbach's Alpha	N of Items
.708	7

Etos Kerja (X2)

Reliability Statistics

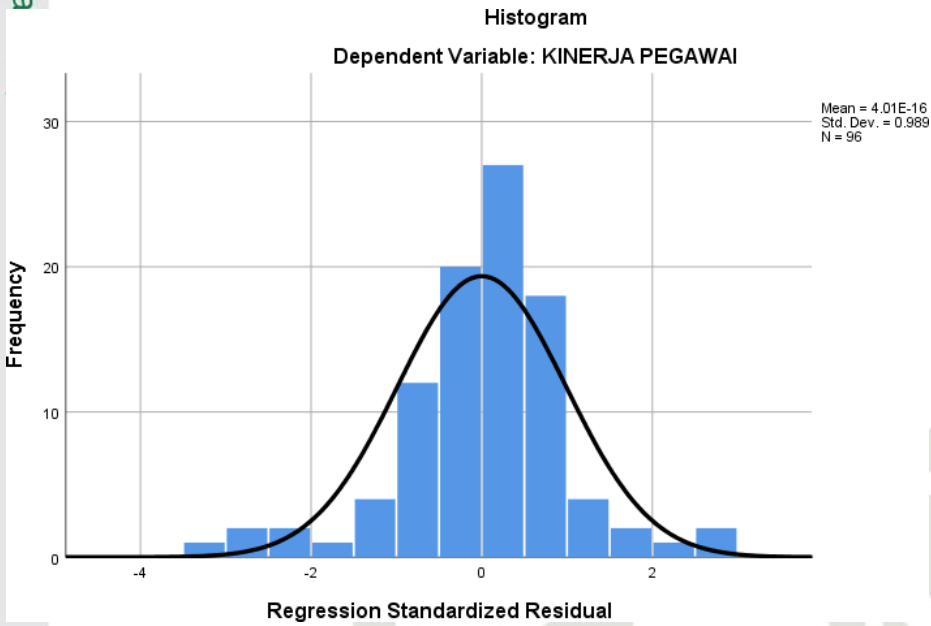
Cronbach's Alpha	N of Items
.665	7

Uji Normalitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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.

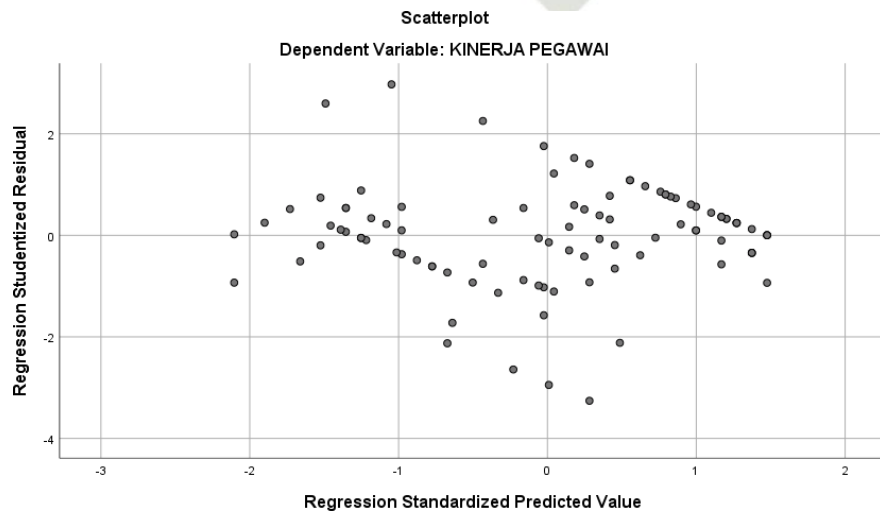


Uji Multikolinearitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.857	2.615			.710	.479		
BUDAYA ORGANISASI	.258	.074	.264		3.500	.001	.793	1.261
ETOS KERJA	.689	.086	.605		8.014	.000	.793	1.261

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Uji Heterokedastisitas





Uji Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.857	2.615		.710	.479
	BUDAYA ORGANISASI	.258	.074	.264	3.500	.001
	ETOS KERJA	.689	.086	.605	8.014	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.857	2.615		.710	.479		
	BUDAYA ORGANISASI	.258	.074	.264	3.500	.001	.793	1.261
	ETOS KERJA	.689	.086	.605	8.014	.000	.793	1.261

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605.447	2	302.724	64.349	.000 ^b
	Residual	437.511	93	4.704		
	Total	1042.958	95			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Uji Koefisien Determinasi (R²)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605.447	2	302.724	64.349	.000 ^b
	Residual	437.511	93	4.704		
	Total	1042.958	95			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Hak Cipta Dilindungi undang-undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 4 : Tabel T Statistik

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

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



Lampiran 5 : Tabel F Statistik

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

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 **Helvira Yulianda**, lahir di Dumai pada tanggal 9 April 2001. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan bapak Yufrizal dan ibu Marlinda. Penulis mengawali Pendidikan Sekolah Dasar di SDN 016 Buluh Kasap, Dumai, kemudian melanjutkan Pendidikan di SMPN 4 Dumai pada tahun 2013. lalu melanjutkan Pendidikan di SMKN 1 Dumai pada tahun 2016 dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019, penulis diterima di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur SBMPTN 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 Badan Pendapatan Daerah Provinsi (BAPENDA) Riau pada tahun 2022. Selanjutnya penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Lubuk Mas, Kecamatan Bunut, Kabupaten Pelalawan pada tahun 2022.

Berkat rahmat Allah SWT , Penulis menyelesaikan skripsi ini dengan judul **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) PROVINSI RIAU**” Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan mengikuti Ujian Munaqasah pada tanggal 16 OKTOBER 2023 dan menyatakan LULUS dengan Gelar Sarjana Ekonomi (SE).

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.