

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



SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KOTA PEKANBARU



OLEH

SULISNAWATI

NIM.11970125083

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 SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

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



OLEH

SULISNAWATI

NIM. 11970125083

**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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SULISNAWATI
NIM : 11970125083
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN).
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KOTA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING



Dr. HARIZA HASYIM, SE, M.Si
NIP. 19760910 200901 2 003

MENGETAHUI,

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE., M.M
NIP. 19670725 200003 1 002



Dr. MAHYARNI, S.E., M.M
NIP. 19700826 199903 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sulisnawati
NIM : 11970125083
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKAPIL) Kota Pekanbaru
Tanggal Ujian : 16 Oktober 2023

Tim Penguji

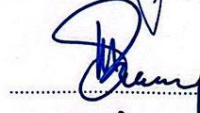
Ketua
Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si




Sekretaris
Hijratul Aswad, SE, M.Ak



Penguji I
Dr. Mahendra Romus, M.Ec



Penguji II
Endrianto Ustha, ST, MM



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sulisnawati
NIM : 11970125083
Tempat/Tgl. Lahir : Lingga dai hulu , 03 september 2002
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu sosial
Prodi : SI manajemen.
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh Budaya organisasi dan semangat kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kerenududukan dan Pencatatan sipri (Disdukcapil) Kota Pekanbaru.

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, 27 September 2021
Yang membuat pernyataan


METERAI TEMPEL
10000
NIM : 11970125083
sulisnawati

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KOTA PEKANBARU

SULISNAWATI
NIM. 11970125083

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL). Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) sebanyak 65 orang menggunakan teknik sampling sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan secara simultan memiliki pengaruh budaya organisasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL). Adapun besaran pengaruh budaya organisasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 57,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

***Kata Kunci:* Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan 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.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunianya kepada penulis yang telah memberikan saya waktu dan kesehatan agar saya bisa menyelesaikan skripsi dengan baik, salawat beserta salam tidak lupa juga penulis hadiahkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru*”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan akademis untuk menyelesaikan program studi S1 Manajemen untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua saya tercinta, (Bapak Rasto dan Ibu Karmi) Orang yang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi, Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, Terimakasih untuk do'a yang tidak pernah putus berkat do'a dan dukungan bapak dan mamak saya bisa berada di titik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

ini. Sehat selalu dan Hiduplah lebih lama lagi, Bapak dan Mamak harus ada di setiap perjalanan dan pencapaian hidup saya,

2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj Mahyarni, SE. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Ibu Astuti Meflinda, SE. MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE. MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen.
5. Ibu Nurrahmi Hayani, SE.,M.B.A selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Ibu Dr. Hariza Hasyim, SE. M.Si selaku Dosen pembimbing Skripsi dan dosen konsultasi proposal yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran, perhatian dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
8. Terimakasih kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
9. Bapak H. Elizar,AMd selaku Kepala Subbagian umum dan kepegawaian DISDUKCAPIL Kota Pekanbaru yang telah berkontribusi dan memberikan informasi kepada penulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

10. Kepada kakang saya M.Sobari dan kak Lela dan Iqbal, serta A'ak saya M.Sopiyudin dan kak Epa, dan Babang saya M.Sopiyandi dan kak ayu yang selalu memberikan dukungan semangat dan motivasi kepada penulis

11. Kepada seluruh keluarga besar almarhum kakek Kaspurin

12. Kepada M.Solihin sebagai partner saya terimakasih telah menjadi pendamping dalam segala hal yang menemani dan meluangkan waktunya, mendukung serta menghibur dalam kesedihan serta memberikan semangat untuk semua impian saya

13. Kepada sahabat seperjuangan saya Dessy Rahmawati dan Ahmad Muzfar dan Tedi Saputra terimakasih sudah sama-sama berjuang dari awal perkuliahan hingga selesai

14. Kepada teman-teman lokal C manajemen angkatan 19

15. Kepada sahabat yang saya temui saat kkn Ayu Sartika, Sherly, dan Fitriani dan teman-teman kkn Desa Muntai Barat

Semoga semua kebaikan dibalas oleh Allah SWT dan mendapat Syafa'at Rasulullah SAW. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kita semua. Aamin

Pekanbaru, 30 Juli 2023

Penulis,

SULISNAWATI

NIM.11970125083

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Kinerja	13
2.1.1 Pengertian Kinerja	13
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.3 Indikator Kinerja	17
2.1.4 Penilaian Kinerja	18
2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja	18
2.1.6 Faktor Penilaian Kinerja	19
2.2 Budaya Organisasi	19
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	19
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi	20
2.2.3 Jenis Budaya Organisasi	21
2.2.4 Indikator Budaya Organisasi	22
2.2.5 Unsur-unsur Budaya Organisasi	24
2.2.6 Manfaat Budaya Organisasi	25
2.2.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	26
2.3 Semangat Kerja	27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3.1 Pengertian Semangat Kerja	27
2.3.2 Indikator Semangat Kerja	28
2.3.3 Penyebab Semangat Kerja	29
2.3.4 Cara Meningkatkan Semangat Kerja	30
2.3.5 Aspek-aspek Semangat Kerja	31
2.4 Pengaruh Antar Variabel	33
2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	33
2.4.2 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja	33
2.5 Pandangan Islam Terkait Variabel	34
2.5.1 Kinerja Dalam Pandangan Islam	34
2.5.2 Budaya Organisasi Dalam Pandangan Islam	35
2.5.3 Semangat Kerja Dalam Pandangan islam	36
2.6 Penelitian Terdahulu	37
2.7 Variabel Penelitian	40
2.8 Hipotesis Penelitian	41
2.9 Kerangka Pemikiran	43
2.10 Definisi Konsep Oprasional Variabel	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	45
3.2 Jenis Dan Sumber Data	45
3.2.1 Data Primer	45
3.2.2 Data Sekunder	46
3.3 Populasi Dan sampel Penelitian	46
3.3.1 Populasi	46
3.3.2 Sampel	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data	46
3.4.1 Wawancara	46
3.4.2 Kuesioner	47
3.5 Uji Kualitas Data	47

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5.1 Uji Validitas	47
3.5.2 Uji Reliabilitas	48
3.6 Uji Asumsi Klasik	48
3.6.1 Uji Normalitas	48
3.6.2 Uji Multikolinearitas	49
3.6.3 Uji Heterosdasitas	49
3.6.4 Uji Autokorelasi	50
3.7 Analisis Regresi Linear Berganda	50
3.8 Uji Hipotesis	52
3.8.1 Uji Parsial (Uji t)	52
3.8.2 Uji Simultan (Uji f)	53
3.8.3 Uji Koefisien Determinan (R ²).....	54
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	55
4.1 Sejarah Disdukcapil Kota Pekanbaru	55
4.2 Struktur Organisasi	59
4.3 Tugas dan Fungsi Disdukcapil Kota Pekanbaru	60
4.4 Visi dan Misi Disdukcapil Kota Pekanbaru	62
4.4.1 Visi Disdukcapil Kota Pekanbaru	62
4.4.2 Misi Disdukcapil Kota Pekanbaru	63
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
5.1 Karakteristik Responden	64
5.1.1 Responden Berdasarkan Umur	64
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
5.1.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
5.1.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	67
5.2.1 Kinerja Pegawai (Y)	67

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.2.3 Budaya Organisasi (X1)	69
5.2.3 Semangat Kerja (X2)	71
5.3 Uji Kualitas Data	73
5.3.1 Uji Validitas	73
5.3.2 Uji Realiabilitas	76
5.4 Uji Asumsi Klasik	76
5.4.1 Uji Normalitas	76
5.4.2 Uji Multikolinearitas	77
5.4.3 Uji Heteroskedasitas	78
5.4.4 Uji Autokorelasi	79
5.5 Uji Hipotesis	80
5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda	80
5.5.2 Uji Parsial (Uji t)	82
5.5.3 Uji Simultan (Uji f)	84
5.5.4 Koefisien Determinasi (R ²)	86
5.6 Pembahasan	87
5.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai	87
5.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	88
5.6.3 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai	89
BAB VI PENUTUP	90
6.1 Kesimpulan	90
6.2 Saran	91
DAFTAR USTAKA	92
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru Tahun 2023	6
Tabel 1.2 Data Capaian SKP Pegawai Tahun 2023	7
Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Tahun 2018-2023	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 2.2 Komsep Oprasional Variabel Penelitian	44
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden kinerja Pegawai (Y)	67
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Budaya Organisasi (XI)	69
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Semangat Kerja (X2)	71
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	74
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (XI)	74
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja (X2)	75
Tabel 5.11 Rekapitulasi Uji Realiabilitas	76
Tabel 5.12 Uji Normalitas	77
Tabel 5.13 Hasil Uji Multikolinearitas	78
Tabel 5.14 Hasil Uji Autokorelasi	80
Tabel 5.15 Regresi Linear Berganda	81
Tabel 5.16 Uji Parsial (Uji t)	83
Tabel 5.17 Uji Simultan (Uji f)	85
Tabel 5.18 Koefisien Determinasi (R^2)	86

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	60
Gambar 5.1 Chart Tanggapan Responden Kinerja Pegawai (Y)	68
Gambar 5.2 Chart Tanggapan Responden Budaya Organisasi (X1)	70
Gambar 5.3 Chart Tanggapan Responden Semangat Kerja (X2)	72
Gambar 5.4 Uji Heterokesdasitas	79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta membutuhkan sumber daya manusia yang hebat serta terampil baik dari segi kemampuan, pengetahuan serta pengalaman kerja. Bentuk dan tujuan organisasi dibuat berdasarkan visi dan misi yang sudah ditetapkan dan dikelola oleh manusia. Dengan sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi dan misi organisasi agar tujuannya dapat dicapai secara optimum. Ada banyak sumber daya, sarana dan prasarana lain dalam sebuah organisasi yang tidak dapat berjalan mulus tanpa adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga menjadi penggerak dan penentu keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya, pada masa sekarang ini yang menentukan berhasilnya kegiatan disetiap organisasi pemerintah tergantung sumber daya manusia yang dimiliki, sebab yang melakukan semua kegiatan dalam organisasi itu adalah sumber daya manusianya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sumber daya manusia yang berkualitas baik yaitu sumber daya yang dikelola secara profesional dan selalu didorong dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja sehingga dapat mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara merupakan sumber daya penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional.

Umam (2010) mengungkapkan bahwa Keberhasilan suatu organisasi (dalam hal ini instansi pemerintah) dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan peran atau tugasnya, dan terkait dengan nilai/standar tertentu dalam organisasi tempat individu tersebut bekerja. Berkinerja tinggi akan memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi, Kemampuan dan keterampilan pegawai yang rendah berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri serta mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan/instansi. Untuk itu setiap pimpinan di perusahaan atau instansi pemerintah harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut **Hasibuan (2011)** Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Salah satu faktor penting dalam organisasi/instansi yang mempengaruhi kinerja ialah budaya organisasi, Budaya Organisasi merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi. Banyak orang belum menyadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai budaya mulai dari adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi keyakinan dan kemudian menjadi kebiasaan dalam perilaku orang-orang dalam melakukan pekerjaannya.

Seperti yang dikemukakan **Wibowo (2010)** bahwa suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. Budaya terbentuk dari kebiasaan masyarakat dan menjadi suatu sistem yang diwariskan dari generasi ke generasi.

Beberapa budaya dapat menjadi kuat dan beberapa lemah. Budaya yang kuat dapat memengaruhi cara orang berpikir dan bertindak. Budaya yang kuat membantu semua orang memahami dan percaya pada tujuan, prioritas, dan metode perusahaan, yang dapat menjadi sumber kekuatan bagi organisasi, mendorong perilaku kepemimpinan, dan dengan demikian menghalangi kemampuan perusahaan untuk menjadi efektif dalam budaya organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut **Sutrisno (2015)** Dalam mengelola sumber daya manusia tidak lepas dari faktor-faktor budaya yang berkembang dan dilaksanakan dalam organisasi atau instansi yang bersangkutan. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi.

Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja Budaya organisasi harus ada di dalam suatu Perusahaan atau instansi pemerintahan, karna budaya organisasi merupakan ciri khas dari organisasi tersebut dan juga yang membedakan dari suatu organisasi satu dengan organisasi yang lain. Di era seperti sekarang ini budaya organisasi perlu dikembangkan dengan melakukan perubahan budaya organisasi, seperti adanya meningkatkan semangat kerja dan komitmen terhadap organisasi bagi pegawai.

Sutrisno (2015) mendefinisikan bahwa Kecocokan anggota organisasi dengan budaya yang berlaku dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan dalam bekerja, performance, komitmen organisasi, dan keinginan untuk teteap tinggal di perusahaan. Dengan terciptanya budaya organisasi yang baik maka akan menggerakkan pegawai untuk bekerja secara produktif sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Kinerja pegawai juga diukur dari semangat kerjanya, apabila seorang pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi maka kinerjanya juga akan meningkat. **Nitisemito (2010)** mendefinisikan bahwa Semangat Kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat Kerja hakikatnya adalah perasaan yang bergairah dalam melakukan sesuatu dengan senang hati. Yaitu seperti datang bekerja lebih awal dari yang lain, senang dengan pekerjaannya dalam bekerja, dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru merupakan institusi yang membantu gubernur mempunyai tugas dibidang melaksanakan urusan administrasi kependudukan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan azas otonomi daerah. Administrasi Kependudukan adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi dan pembangunan sektor lain. Pengelolaan data administrasi kependudukan merupakan tanggung jawab pemerintah kabupaten/kota dimana dalam pelaksanaannya dimulai dari Desa/Kelurahan. Data tersebut merupakan sumber basis data yang terintegritas secara nasional sehingga keakuratan data dapat dipertanggung jawabkan karena seluruh data telah tersimpan dalam server pusat (Bank Data Kependudukan Nasional).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai PNS Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru Perbidang Tahun 2022

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Sub Bagian Perencanaan	5
2	Sub Bagian Keuangan	6
3	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	8
4	Bidang Pelayanan pendaftaran Penduduk	10
5	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	9
6	Bidang Pengelolaan Administrasi Kependudukan	11
7	Bidang Data Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan	9
8	Unit Pelaksanaan Teknis Dinas	7
Jumlah		65

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat bidang-bidang yang mendukung pelaksanaan kinerja pada Disdukcapil Kota Pekanbaru Sesuai dengan visi dan misi Disdukcapil dalam menyelenggarakan pelayanan.jumlah pegawai perbidang juga berbeda –beda yang mana hal ini menentukan keberhasilan kinerja secara efektif dan efisien.

Upaya untuk mewujudkan visi dan misi organisasinya, Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru harus didukung dengan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik maka akan diharapkan agar para pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien serta dengan hasil yang optimal. Setiap organisasi pasti memiliki budaya, karena dengan mempunyai budaya yang baik di tempat kerja akan dapat membantu mewujudkan visi misi organisasi. Visi disdukcapil adalah terwujudnya pelayanan administrasi kependudukan yang tertib, cepat, dan akurat. Misi disdukcapil adalah mewujudkan pelayanan penertiban dokumen dan data kependudukan yang memenuhi kepuasan semua pihak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Di lihat dari segi budaya organisasi yang diterapkan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota pekanbaru memiliki cirikhas yaitu SIAP MELAYANI (Santun, Inovatif, Akuntabel, Profesional), Santun dalam bersikap dan bertutur kata yang ramah dalam melayani masyarakat, Inovatif yaitu mampu melakukan terobosan baru di bidang pelayanan (*smart city madani*), Akuntabel dalam melaksanakan tugas yang dapat dipertanggungjawabkan, Profesional yaitu mampu memberikan pelayanan berkualitas baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku, setiap pegawai juga diharuskan untuk mengikuti setiap aturan yang berlaku.

Tabel 1.2 Data Capaian SKP Pegawai Disdukcapil Kota Pekanbaru Tahun 2018 - 2022

No	Kriteria	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Sangat Baik (90-keatas)	-	-	-	-	-
2	Baik (76-90)	47	52	50	43	65
3	Cukup Baik (62-75)	14	13	9	15	-
4	Cukup (51-60)	4	-	6	5	-
5	Buruk (50 kebawah)	-	-	-	2	-
Jumlah		65	65	65	65	65

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa nilai sasaran kinerja dari tahun ke tahun naik dan turun dimana pada tahun 2018 terdapat 47 pegawai dengan kinerja baik, tahun 2019 terdapat 52 orang pegawai, tahun 2020 terdapat 50 pegawai dan tahun 2021 43 pegawai, tahun 2022 terdapat 65 pegawai dengan kinerja baik. Penilaian kinerja ini dilihat dari perilaku kerja pegawai yang meliputi Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 hasil observasi dan wawancara peneliti dengan kepala Subbag umum dan kepegawaian bahwa kinerja pegawai sudah baik, namun dilihat dari keseharian aktivitas pegawai cenderung menunjukkan rendahnya kinerja di sebabkan oleh kurangnya budaya organisasi yang di tandai dengan terdapatnya beberapa pegawai yang sering terlambat dan bolos pada saat jam kerja, kurangnya inisiatif pegawai untuk melakukan pekerjaan dan lambatnya responsif penyambutan tamu yang mempunyai kepentingan.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Pegawai Disdukcapil Kota Pekanbaru Tahun 2018 - 2022

NO	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi			
				Alpa	Izin	Sakit	Terlambat
1	2018	65	260	57	32	25	67
2	2019	65	260	42	29	19	58
3	2020	65	260	35	27	29	60
4	2021	65	260	47	40	32	73
5	2022	65	260	31	25	20	61

Sumber: Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru 2022

Dilihat dari Tabel 1.3 terlihat bahwa absensi pegawai yang masih belum optimal dan masih belum sesuai dengan harapan. Dilihat dari data absensi keterlambatan masih tinggi dimana pada tahun 2018 terdapat 67 orang, tahun 2019 terdapat 58 orang tahun 2020 terdapat 60 orang, tahun 2021 terdapat 73 orang dan pada tahun 2022 terdapat 61 orang terlambat. Dimana jadwal masuk kantor dari Senin-Jumat jam 07.30 hingga 16.00. hal tersebut menunjukkan rendahnya semangat kerja pegawai dan kurang tertanamnya nilai-nilai budaya organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Berdasarkan wawancara penulis dengan pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru, bahwa faktor penyebab keterlambatan yaitu alasan kepentingan keluarga seperti mengantar anak sekolah, kemacetan di jalan dan terdapat kesibukan lain sehingga membuat beberapa dari pegawai datang terlambat. Penulis juga masih banyaknya pegawai yang pada saat jam kerja tidak berada ditempat, kurangnya serta Melihat fenomena tersebut tentunya di dasari oleh kurang tertanam nya nilai-nilai budaya organisasi dan juga rendahnya semangat kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Elisabeth Nona Selfin yang berjudul “Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil” Pada tahun 2021, Beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya semangat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yaitu kurangnya motivasi dan dukungan dari atasan, kurangnya komunikasi antar sesama kelompok kerja, kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dan juga jenis pekerjaan yang membebankan pegawai. Maka dari itu perlunya menerapkan nilai-nilai budaya organisasi dan semangat kerja kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan uraian yang penulis kemukakan di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Prgawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru”**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru ?
2. Apakah Semangat Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru ?
3. Apakah budaya organisasi dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis Dengan penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia terkait masalah kinerja,budaya organisasi dan semangat kerja, serta sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program S1.
2. Bagi Instansi Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) kota pekanbaru. Untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi Pembaca penelitian ini dapat menambah wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan serta dapat digunakan sebagai referensi bagi pembaca yang ingin melaksanakan penelitian selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, penulis memaparkan dalam sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta rencana sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN TEORITIS

Pada bab ini berisikan pemikiran atau teori-teori yang melandasi pembahasan penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang desain penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis sumber data, teknik pengumpulan data dan metode pengumpulan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil yang diperoleh selama pembahasan dan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari apa yang di uraikan.

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Robbins (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. **Mangkunegara (2017)** mengungkapkan bahwa istilah kinerja berasal dari kata (*Jobs Performance*) prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan **Kasmir (2016)**, mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari ketiga pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.1.2 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut **Kasmir (2016)** yaitu :

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya. Semakin banyak keterampilan dan keahlian yang dimiliki, maka akan semakin banyak pekerjaan yang dapat dilakukan dengan baik dan benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan mengenai pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang baik, akan membawa hasil yang baik, begitu juga sebaliknya. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan atau rencana yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

c. Kepribadian

Yaitu kepribadian atau karakter yang seseorang miliki. Setiap orang memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda satu sama lain. Orang yang memiliki kepribadian dan karakter yang baik, dapat bekerja keras dan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh

d. Motivasi kerja

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

e. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

f. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

g. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki 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.

h. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

i. Lingkungan kerja

Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka Lingkungan kerja Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

j. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

k. Komitmen organisasi

Merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan keinginan menjalankan atau kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya

l. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah upaya karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini bisa berupa waktu. Misalnya, masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan sesuai dengan perintah yang harus dia lakukan. Disiplin karyawan yang disiplin akan mempengaruhi 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.1.3 Indikator Kinerja

Kinerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang ditetapkan. Adapun indikator kinerja pegawai menurut **Robbins (2016)** yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.1.4 Penilaian Kinerja

Kasmir (2016) mengatakan Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.

Menurut **Umam (2010)** penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, kondisi **kinerja karyawan dapat diketahui.**

2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut **Umam (2010)**, kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.1.6 Faktor Penilaian Kinerja

Menurut Dessler dalam **Widodo (2015)** ada lima faktor dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, ketrampilan, dan penerimaan kaluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut **Sutrisno (2015)** Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (value), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. **Rivai dan Mulyadi (2012)** menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Wibowo (2016)** Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dianut oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami masalah-masalah yang terjadi dalam organisasi sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi

2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut **Kreitner dan Kinicki (2013)** budaya organisasi mempunyai empat (4) fungsi yaitu:

1. Memberikan identitas kepada pegawainya
2. Memudahkan komitmen kolektif
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan kehadirannya, dan masing-masing karakteristik ini muncul dalam rangkaian dari rendah ke tinggi. Oleh karena itu, menilai suatu organisasi berdasarkan ketujuh karakteristik tersebut memberikan gambaran lengkap tentang budaya organisasi organisasi tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut **Sedarmayanti (2017)** Budaya menjalankan fungsi kompleksdi dalam organisasi diantaranya:

1. Budaya menciptakan pembeda jelas antara satu organisasi dengan yang lain
2. Budaya membawa rasa identitas bagi anggota organisasi
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang mempermudah dan membentuk sikap serta perilaku pegawai
6. Budaya akan menghasilkan komitmen dan misi organisasi

2.2.3 Jenis Budaya Organisasi

Menurut **Kreitner dan Kinicki (2014)** bahwa secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi yaitu:

1. Budaya konstruktif
Budaya konstruktif adalah Budaya di mana karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan melaksanakan pekerjaan dan proyek mereka dengan cara yang membantu mereka memenuhi kebutuhan mereka untuk tumbuh dan berkembang. Jenis budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Budaya pasif-defensif

Budaya pasif – defensif memiliki ciri-ciri adanya keyakinan bahwa karyawan dapat berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak membahayakan keselamatan mereka. Budaya ini memperkuat keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan

3. Budaya agresif defensif

Budaya agresif -defensif Ini mendorong karyawannya untuk melakukan pekerjaan mereka dan bekerja keras untuk melindungi keamanan pekerjaan dan posisi mereka. Jenis budaya ini sangat dicirikan oleh keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif, dan kesempurnaan

2.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Berikut Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Robbins dalam **Wibowo (2016)** :

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.

- a. Terjalin komunikasi dengan rekan kerja.

6. *Aggressiveness* (Agresivitas)

Dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada easygoing.

- a. Menyelesaikan pekerjaan secara agresif dan kompetitif.

1. *Stability* (Stabilitas)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.2.5 Unsur-unsur Budaya Organisasi

Menurut **Ganyang (2018)** secara garis besar budaya organisasi memiliki beberapa unsur sebagai berikut :

1) Nilai-nilai

Nilai-nilai ini menjadi kebiasaan yang ada di dalam organisasi dan telah berlangsung selama bertahun-tahun menjadi nilai-nilai yang tertulis maupun tidak tertulis sebagai pedoman bagi anggota organisasi tersebut.

2) Sikap

sikap yang sama yang ditunjukkan seluruh anggota organisasi dalam menghadapi berbagai kondisi di dalam organisasi

3) Perilaku

Perbuatan yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dalam kondisi yang ada

4) Identitas

Karakteristik tetap dan menyeluruh yang dimiliki oleh suatu organisasi

5) Pembeda

Nilai-nilai, sikap, perilaku dan identitas yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menjadi pembeda dari organisasi yang lainnya, baik memiliki aktivitas pada bidang yang sama ataupun berbeda.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2.2.6 Manfaat Budaya Organisasi

Menurut **Sudaryo (2014)** budaya organisasi mempunyai manfaat yaitu sebagai berikut:

a. Manfaat budaya organisasi bagi karyawan

- 1) Memberikan arah atau pedoman berperilaku didalam perusahaan.
- 2) Agar mempunyai kesamaan langkah dan visi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya dan mengembangkan tingkat interpersi antar individu atau bagian karna antar-individu atau bagian dengan individu atau bagian yang salig melengkapi dalam perusahaan.
- 3) Mendorong prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik.
- 4) Untuk mencapai secara pasti tentang karyawan di perusahaan sehingga mendorong mereka untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing

b. Manfaat budaya organisasi bagi organisasi.

- 1) Salah satu unsur yang dapat mereka tingkatkan trun over karyawan. Ia dapat dicapai karena budaya organisasi mendorong sumber daya manusia memutus kan untuk tetap berkembang bersama perusahaan.
- 2) Sebagai pedoman dalam menentukan kebijakan yang berkenan dengan ruang lingkup kegiatan internal perusahaan seperti: tata tertib admintrasi, hubungan antar bagian, penghargaan prestasi sumber daya manusia, dan penilaian 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Untuk menunjukkan kepada pihak eksternal tentang keberadaan organisasi dari ciri khas yang dimiliki di tengah organisasi yang ada di masyarakat.
- 4) Sebagai acuan dalam penyusunan perencanaan organisasi perusahaan (corporate planing) yang meliputi: pembentukan marketing plan dan penentuan segmentasi pasar yang akan dikuasai

2.2.7 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3 Semangat Kerja

2.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Agustini (2011) menyatakan bahwa “semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya”. Menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan. Sedangkan **Murdani (2012)** mengemukakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau kelompok orang untuk bekerja sama dengan tekun, tekun, disiplin dan tanggung jawab, disertai dengan kesukarelaan dan kemauan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Purwanto (2013)** semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

Dari pendapat para ahli di atas dapat diketahui bahwa semangat kerja ialah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara giat dan baik serta berdisiplin tinggi untuk mencapai prestasi kerjamaksimal dan juga mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3.2 Indikator Semangat Kerja

Adapun indikator dalam pengukuran semangat kerja menurut Menurut **Agustini (2011)** semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, dan perasaan pegawai. Variabel semangat kerja dapat diketahui dari indikator dibawah ini, yaitu :

1) Disiplin Usaha

Untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atas peraturan yang jelas juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas. Disiplin diukur dengan melihat kepatuhan pegawai pada atasan dan jam kerja.

2) Kerja Sama

Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan sekerja maupun dengan atasan untuk mencapai tujuan bersama

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerja sama antara pimpinan dan sesama pegawai.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktunya serta berani menanggung resiko atas tindakan yang diambil.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.3.3 Penyebab Menurunnya Semangat Kerja.

Menurut **Nitisemito (2010)**, penyebab menurunnya semangat kerja adalah :

- 1) Rendahnya produktivitas kerja, Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
- 2) Tingkat absensi yang naik atau tinggi, Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.
- 3) *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.
- 4) Tingkat kerusakan/kesalahan yang meningkat, Meningkatnya tingkat kesalahan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kesalahan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- 5) Kegelisahan dimana-mana, Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
- 6) Tuntutan yang sering terjadi, Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.
- 7) Pemogokan, Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

2.3.4 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Nitisemito (2010) mengemukakan bahwa ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi, seperti antara lain :

- 1) Gaji yang sesuai dengan pekerjaan.
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani.
- 3) Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja.
- 4) Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian.
- 5) Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat.
- 6) Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
- 8) Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi.
- 9) Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama.
- 10) Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas.
- 11) Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja.

2.3.5 Aspek-aspek Semangat Kerja

Aspek-aspek Semangat Kerja Menurut **Majorsy (2013)**, ada empat aspek semangat kerja, yaitu:

- 1) Kegairahan atau antusiasme

Berhubungan dengan motivasi yang tinggi. Kegairahan juga dapat memprediksi bahwa terdapat motivasi dalam menjalankan tugasnya, karena kegembiraan berarti ketertarikan atau terdapat keinginan yang akan mendorong seseorang untuk lebih giat dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki kegairahan dengan apa yang mereka kerjakan berarti karyawan tersebut mempunyai dorongan untuk melakukan tugas dan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2) Kualitas untuk bertahan

Kualitas untuk bertahan artinya, berada dalam kondisi yang menggambarkan antusiasme kelompok atau tim yang saling menyemangati antar sesama karyawan.

Menurut **Majors (2013)** Seseorang yang memiliki semangat yang tinggi dan tidak akan mudah menyerah dan putus asa dalam menghadapi berbagai kesulitan yang muncul dalam pekerjaannya, Artinya seseorang tersebut memiliki energi dan kepercayaan diri untuk melihat masa depan dengan baik, dan hal ini dapat meningkatkan kualitas untuk bertahan.

3) Kekuatan untuk melawan frustrasi,

mendeskripsikan bagaimana orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tidak memiliki sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

4) Semangat kelompok,

Mendeskripsikan hubungan antar karyawan, dengan adanya semangat berkelompok membuat karyawan berpikir seperti lebih baik menjadi kami daripada saya artinya lebih baik bersama-sama daripada sendiri, mereka akan saling membantu satu sama lain dan tidak bersaing untuk menjatuhkan, keberhasilan seorang karyawan dianggap sebagai keberhasilan kelompok. Semangat kelompok adalah aspek semangat kerja yang jelas mendeskripsikan gejala kelompok dan merupakan salah satu karakteristik dasar dalam kelompok untuk bekerja sama dan bertanggung jawab secara sosial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.4 Hubungan Antar Variabel.

2.4.1 Hubungan Budaya Organisasi Dengan 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)**. 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)** Masuk akal untuk menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada efisiensi jika karyawan selaras dengannya.

2.4.2 Hubungan Semangat Kerja Dengan Kinerja

Semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja pegawai karena apabila seorang pegawai mampu meningkatkan semangat kerja, maka perusahaan atau institusi akan memperoleh banyak keuntungan seperti, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kekurangan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil. Menurut **Busro (2018)** semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5 Pandangan Islam Terkait Variabel

2.5.1 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Sifat rajin dan bekerja keras dapat mendorong untuk berprestasi tidak harus menimbulkan dampak negatif. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah mekanisme yang baik dalam mengatasi dampak negatif tersebut. Mekanisme ini dapat diperoleh dari dalam Alquran. Dalam Islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah. Hal ini telah dijelaskan dalam Alquran Surat At Taubah Ayat 105 :

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

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata,(Q.S At- Taubah : 105)*

Dari ayat diatas dapat kita simpulkan bahwa Allah menganjurkan untuk umatnya apabila kita selesai melakukan suatu pekerjaan maka kerjakanlah suatu pekerjaan yang lain dengan sungguh-sungguh agar hasil yang kita dapatkan sangat memuaskan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.2 Budaya Organisasi Dalam Pandangan Islam

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

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

Artinya : *Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Mahateliti (Q.S AL-Hujarat :13).*

Dari ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa nilai-nilai tersebut selalu dijadikan pegangan dan pedoman dalam berserikat dan berkumpul dalam organisasi. Dalam menggunakan artifak, Islam menekankan untuk berpegang kepada agama Allah. Yaitu agar artifak itu tidak lepas dari Islam, dan tidak dimaknai untuk hal-hal yang bersifat duniawi dan sementara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.3 Semangat Kerja Dalam Pandangan Islam

Semangat Kerja menurut Islam didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh. Sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang didera kerinduan untuk menjadikan dirinya sebagai sosok yang dapat dipercaya, menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah, menunjukkan sikap pengabdian sebagaimana firman Allah dalam Q.S Hud ayat 6

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ

Artinya : *Dan tidak satupun makhluk bergerak (bernyawa) di bumi melainkan semuanya dijamin Allah rezekinya. Dia mengetahui tempat kediamannya dan tempat penyimpanannya. Semua (tertulis) dalam Kitab yang nyata (Lauh Mahfuzh). “(QS. Hud: 6.).*

Dari ayat diatas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa Seorang muslim yang memiliki semangat kerja adalah mereka yang selalu obsesif atau ingin berbuat sesuatu yang penuh manfaat yang pekerjaan merupakan bagian amanah dari Allah. Sehingga dalam Islam, semangat kerja tidak hanya untuk meraih harta tetapi juga meraih ridha Allah SWT. Bagi seorang muslim bekerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam rangka menggapai ridha Allah SWT. Sebagaimana Hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan Imam Baihaqi : *“Sesungguhnya Allah senang jika salah seorang di antara kamu mengerjakan sesuatu pekerjaan yang dilakukan secara professional.” (HR. Baihaqi) .*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Randi (2018) Menjelaskan bahwa penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1	Lusri Indrawaty, Zunaidah, Pratama Santati (2002) Jurnal Of Management	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Ogan Ilir	Dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Ogan Ilir
2	Nur Azizah Luthfah, Syahrung Agung (2021) Jurnal Ilmu Manajemen	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Perilaku Individu Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) DKI Jakarta	Dari Penelitian tersebut di simpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Perilaku Individu pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil (DISDUKCAPIL) DKI JAKARTA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Karsini, Patricia, Maria Magdalena (2016) <i>Journal Of Management</i>	Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang	Dari Penelitian yang sudah dilakukan maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang
5	Dito Aditia Darma Nasution (2019) <i>Journal Akuntansi Dan Bisnis</i>	Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan	Hasil penelitian pengujian secara parsial menunjukkan remunerasi dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan serta pengujian secara simultan menunjukkan bahwa remunerasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.
9	Jamaludin, Harisman Yunus (2017) <i>Journal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran</i>	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Dari hasil Penelitian yang sudah dilakukan maka disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan
9	Alfan Madjidu (2019) <i>Journal Ekonomi dan Ekonomi Syariah</i>	Analisis Lingkungan kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat	Berdasarkan hasil analisis maka disimpulkan bahwa Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, dan Semangat kerja berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8	Abdul Aziz Nugraha Pratama (2017) Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau
9	Ely Kurniawati (2018) Jurnal Ekonomi dan Bisnis	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Kota Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif signifikan budaya organisasi (x1) dan iklim organisasi (x2) terhadap kinerja pegawai (y) ditunjukkan oleh nilai F hitung 34.094.
6	Syafirah Syihab (2020) Jurnal Ilmiah Indonesia	Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Ruang Penataan Ruang Kabupaten Barru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh semangat kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru
10	Muchtar Adama, Indi Djastuti (2014) Jurnal Ekonomi dan Bisnis	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen	Hasil penelitian pengujian Parsial dan simultan disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.7 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian agar mudah dipahami serta setelah itu ditarik kesimpulan **Tanzeh & Arikunto (2020)**

Adapun beberapa variabel dalam penelitian ini adalah :

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel bebas (*Independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1), Semangat Kerja (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut **Sugiyono (2013)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (faktual).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

2.8.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jamaludin dan Harisman Yunus (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.8.2 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Karsini, Patricia, Maria Magdalena (2016) yang berjudul Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Diduga Semangat Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

2.8.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru

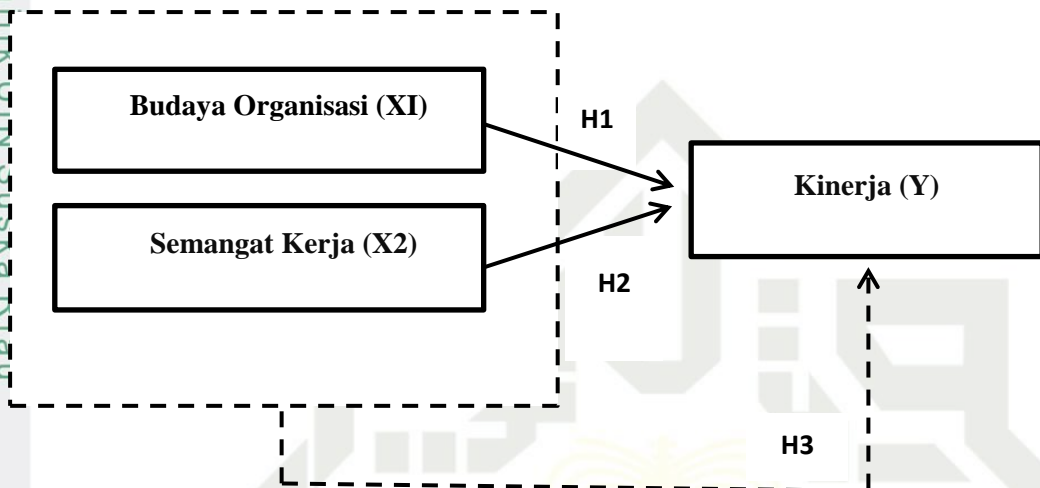
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muchtar Adama dan Indi Djastuti (2014) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara Parsial maupun secara Simultan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Diduga Budaya Organisasi dan Semangat Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.9 Kerangka Pemikiran



Sumber : Jamaluddin (2017) dan Abdul Aziz Nugraha (2017)

Keterangan :

1. Variabel Dependent
 - X1 : Budaya Organisasi
 - X2 : Semangat Kerja
2. Variabel Independent
 - Y : Kinerja

Pengaruh Secara parsial :

Pengaruh secara simultan :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.10 Konsep Oprasional Variabel

Menurut **Sugiyono (2015)** Definisi Konsep Oprasional Variabel adalah suatu atribut,sifat atau nilai dari obyek kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 2.2
Konsep Oprasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Robbins (2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas Robbins(2016)	Skala Likert
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi kkararakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Wibowo (2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian pada hal detail 3. Orientasi pada manfaat 4. Orientasi pada orang 5. Orientasi pada tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas Wibowo (2016)	Skala Likert
Semangat Kerja (X2)	“semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawabterhadap kegiatannya”. Menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan. Agustini (2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin 2. Kerjasama 3. Kepuasan Kerja 4. Tanggung jawab (Agustini (2011))	Skala Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru yang beralamat Jl. Jend. Sudirman No.464, Jadirejo, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau. Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari 2023 hingga Agustus 2023.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2017)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel budaya organisasi, semangat kerja dan kinerja yang didapat langsung dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2017)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2017)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru yang berjumlah 65 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2017)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan pengambilan sampel secara nonprobability dengan teknik sampling sensus. Penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel **Sugiyono (2017)**. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang

3.4 Teknik pengumpulan Data

3.4.1 Wawancara

Sugiyono (2017) Mengemukakan bahwa Wawancara adalah percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

wawancara kepada beberapa pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru

3.4.2 Angket (Kuesioner)

Menurut **Sugiyono (2017)** Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3.5 Uji Kualitas Data

3.5.1 Uji Validitas Data

Ghozali (2018) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh variabel yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r table dapat dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r table untuk derajat kebebasan $df = n - 2$.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dengan ketentuan :

Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka item per Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid.

Keterangan :

Df : degree of freedom (daerah bebas / daerah hipotesis diterima)

n : jumlah sampel

3.5.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) Mendefinisikan bahwa Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing- masing variabel.

Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikannyataan yang digunakan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji normalitas

Menurut **Ghozali (2018)** uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable penggunaan atau residual memiliki distribusi normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan “Uji Kolmogorov Smirnov”. Untuk mengetahui data yang terdistribusi normal dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Jika probabilitas nilai Z uji K-S tidak signifikan $< 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal.
2. Jika probabilitas nilai Z uji K-S tidak signifikan $> 0,05$ maka data terdistribusi normal

3.6.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018) Mendefinisikan bahwa Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Salah satu cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas adalah melakukan uji *tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)*. Kriteria pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut
2. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan *VIF* > 10 , maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

3.6.3 Uji Heterosdastisitas

Menurut **Ghozali (2018)** Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam bentuk regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamat lainnya. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adanya dengan melihat nilai signifikansinya dengan ketentuan:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ maka menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Ghazali (2018)** Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil data penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. **Sugiyono (2017)** mengatakan bahwa Analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai sebagai

variabel dependen terhadap variabel independen. Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana : Y = Kinerja Kerja

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Semangat Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi

b₂ = Koefisien regresi untuk variabel Semangat Kerja

e = Standar error (kesalahan pengganggu)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan menggunakan metode Skala Likert. Penentuan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Cukup Setuju (CS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji budaya organisasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil regresi yang diperoleh kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruhnya. Untuk itu bentuk pengujian yang digunakan adalah Uji Parsial, Uji Simultan dan Koefisien Determinasi.

3.8.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Pada dasarnya menunjukkan bahwa seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Menurut **Ghozali (2018)** penerimaan/penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $t\text{-hitung} > t\text{ tabel}$, maka H_A diterima H_0 ditolak, artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel depende secara parsial.
2. Jika $t\text{-hitung} < t\text{ tabel}$, maka H_A ditolak H_0 diterima, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Atau dengan membandingkan signifikansi dengan nilai α :
3. Apabila signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Apabila signifikansi $> 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

3.8.2 Uji Secara Simultan (Uji f)

Menurut **Ghozali (2018)** Uji nilai f (Uji f) dilakukan untuk menilai kelayakan dari suatu model penelitian. Uji f ini dilakukan untuk mengukur ketetapan fungsi regresi sampel dalam menafsir nilai actual secara statistik. Penelitian uji f ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Kriteria yang digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan adalah:

1. Jika $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$, maka H_A diterima H_0 ditolak, artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Jika $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$, maka H_A ditolak H_0 diterima, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

Atau dengan membandingkan signifikansi dengan nilai α :

1. Apabila signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak
2. Apabila signifikansi $> 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.8.3 Uji Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantaranya nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R²) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel- variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R²) = 0 artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen

Menurut **Ghozali (2018)** koefisien korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, atau tidak ada) hubungan antar variabel. Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah ini:

1. $0 < R \leq 0,10$, Korelasi sangat rendah/lemah sekali
2. $0,20 < R \leq 0,40$, Korelasi rendah/lemah tapi pasti 64
3. $0,40 < R \leq 0,70$, Korelasi yang cukup berarti
4. $0,70 < R \leq 0,90$, Korelasi yang tinggi, kuat
5. $0,90 < R \leq 1,00$, Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
6. $R = 1$, Korelasi Sempurna.
7. Nilai R korelasi = 0.57

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.1 Sejarah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru

Sejarah Dinas Kependudukan dan Pencatatan bermula dari adanya Keputusan Presiden No. 12 Tahun 1983 Tentang Penataan dan Peningkatan Pembinaan Penyelenggaraan Pencatatan Sipil bahwa dalam semua proses Penyelenggaraan Catatan Sipil merupakan tanggung jawab dari Departemen Kehakiman, dialihkan menjadi kewenangan dan tanggung jawab Departemen Dalam Negeri, yang petugas pencatatannya dinamakan Pegawai Catatan Sipil (1983).

Dinas kependudukan dan pencatatan sipil merupakan penyelenggara dari tatanan pemerintahan di daerah yang bertugas dan bertanggung jawab yang sama dengan provinsi atau gubernur dalam wilayah yang terbatas. Terdapat beberapa layanan yang di sediakan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil yang bertujuan untuk menunjang kinerja pelayanan publik. Layanan tersebut tidak hanya pelayanan Kartu Tanpa Penduduk dan Kartu Keluarga saja namun juga terdapat layanan lainnya yang berhubungan dengan pencatatan sipil dan sumber informasi kependudukan agar masyarakat semakin di mudahkan untuk mendapatkan akses pengurusan administrasi kependudukan dan catatan sipil.

Dalam menyelenggarakan suatu tatanan pemerintahan di daerah, dalam hal penyelenggaraan pelayanan public meliputi kegiatan, kartu keluarga, akta kelahiran, akta kematian, catatan sipil dan kartu kependudukan. Sehingga dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

adanya perkembangan administrasi catatan sipil kantor pencatatan sipil kota Pekanbaru dialihkan dari tipe C ke tipe B dan dalam bidang operasionalnya ditindak lanjuti oleh surat keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau Nomor: 698/IX/1993 tentang Struktur Organisasi Kantor Catatan Sipil tipe B Kotamadya Daerah Tingkat II Pekanbaru Pada tanggal 24 januari 2002 Walikota Pekanbaru mengeluarkan kebijakan peraturan No. 2 Tahun 2002 tentang Penatausahaan Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan dalam Kota Pekanbaru yaitu meliputi Kegiatan Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Penerbitan Akta Catatan Sipil. Hal ini sejalan dengan diberlakukannya undang-undang Nomor 24 Tahun 2013 yang merupakan perubahan dari undang-undang Nomor 23 Tahun 2006 Tentang Administrasi Kependudukan, maka masa berlaku KTP-el ditetapkan berlaku seumur hidup dan pencetakan KTP-el yang selama ini dilaksanakan terpusat di Jakarta diserahkan kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil terkait.

Pada Disdukcapil Kota Pekanbaru menyediakan layanan informasi pelayanan publik yang memberikan kemudahan dan kecepatan dalam melayani masyarakat. Terdapat berbagai pelayanan untuk masyarakat yang dapat dilakukan oleh Disdukcapil Kota Pekanbaru Yakni:

1. Pengurusan KTP Elektronik
2. Pengurusan Kartu Keluarga
3. Akta Kelahiran
4. Akta Kematian
5. Akta Pernikahan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. Akta Perceraian
7. Pindah Datang
8. SKPWNI

Berdasarkan kebijakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.13 Tahun 2017 tentang SIPP menjelaskan, SIPP adalah media informasi elektronik satu pintu meliputi penyimpanan dan pengelolaan informasi serta mekanisme penyampaian informasi dari penyelenggara pelayanan publik kepada masyarakat. Dasar hukum dari SIPP adalah UU No 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 13 Tahun 2017 tentang Pedoman Sistem Informasi Pelayanan Publik. Dalam menyediakan informasi pelayanan publik berbentuk kepada pemberian akses yang mudah dan gampang serta akses yang terjangkau dalam memperoleh informasi pelayanan publik dengan menjamin keakuratan informasi pelayanan publik. Maka layanan Disdukcapil Kota Pekanbaru memiliki layanan elektronik seperti:

- Sipenduduk
- Layanan Tunggu
- Layanan Kedatangan Dari Luar Kota Pekanbaru

Layanan media elektronik di atas adalah sebagai bentuk kemudahan untuk masyarakat dalam pengurusan dan kebutuhan masyarakat. Dengan memanfaatkan media elektronik ini maka masyarakat akan mendapatkan 3 manfaat yakni Efektifitas, Efisien dan Ekonomis.

- Efektifitas: Aplikasi dari layanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru dapat diakses dimanapun oleh masyarakat dan kapan pun sehingga masyarakat tidak perlu lagi untuk datang ke kantor untuk mendapatkan informasi atau mengurus segala keperluan.
- Efisien: Dengan penggunaan aplikasi yang disediakan, masyarakat tidak perlu menyiapkan berkas yang harus di fotocopy secara fisik. Cukup menggunakan fasilitas kamera pada smartphone dan berkas dapat diunggah menggunakan aplikasi. Sehingga mempermudah masyarakat baik dari segi waktu maupun dari segi finansial.
- Ekonomis: dengan adanya media elektronik memberikan kemudahan ekonomis dalam penggunaan aplikasi yang juga salah satu penghematan biaya masyarakat yang harus bolak-balik datang ke kantor, karena hanya dengan smartphone, masyarakat dapat melakukan pengajuan secara online. Hingga pelayanan yang diberikan oleh dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota pekanbaru mampu mendapatkan pelayanan prima dari kementerian pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi. Dengan sistem dan mekanisme yang matang pihak dinas terus melakukan inovasi sesuai tuntutan zaman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2. Dilarang mengumumkannya 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.

4.2 Struktur Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru, dan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 104 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Adapun susunan organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru terdiri dari

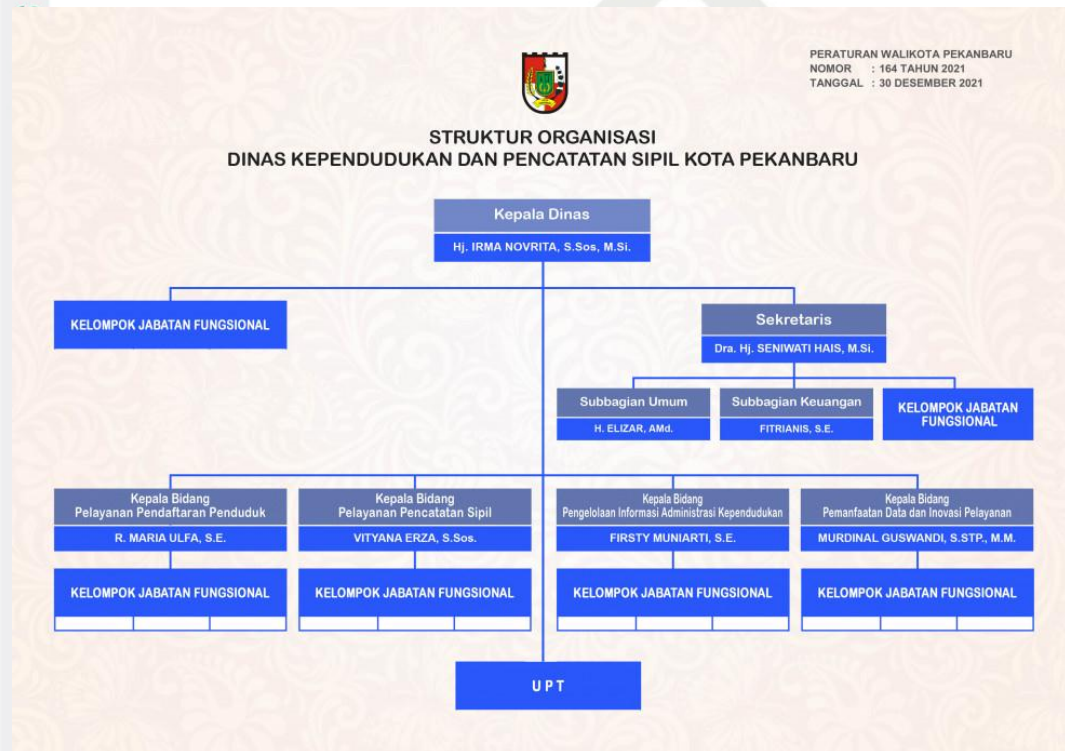
1. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
2. Sekretaris, membawahi :
 - a. Sub Bagian Perencanaan;
 - b. Sub Bagian Keuangan;
 - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, membawahi :
 - a. Seksi Identifikasi Penduduk;
 - b. Seksi Pindah Datang Penduduk;
 - c. Seksi Pendataan Penduduk.
4. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, membawahi :
 - a. Seksi Kelahiran;
 - b. Seksi Perkawinan dan Perceraian;
 - c. Seksi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan dan Kematian.
5. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, membawahi :
 - a. Seksi Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan
 - b. Seksi Pengelolaan dan Penyajian Data Kependudukan;
 - c. Seksi Tata Kelola SDM Teknologi, Informasi dan Komunikasi.
6. Bidang Data Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan :
 - a. Seksi Kerjasama;
 - b. Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Seksi Inovasi Pelayanan.
- d. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD);
- e. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru



Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru Tahun 2023

4.3 Tugas dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 104 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang administrasi kependudukan dan

pencatatan sipil. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana telah dijelaskan diatas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan program anggaran;
- b. Pengelolaan keuangan;
- c. Pengelolaan perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga dan barang milik negara
- d. Pengelolaan urusan ASN;
- e. Penyusunan kebijakan teknis dibidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerjasama, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan
- f. Perumusan kebijakan teknis dibidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerjasama, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- g. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk;
- h. Pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil;
- i. Pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan;
- j. Pelaksanaan kerjasama administrasi kependudukan;
- k. Pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan;
- l. Pelaksanaan inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- m. Pembinaan, koordinasi, pengendalian bidang administrasi kependudukan;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- n. Pelaksanaan kegiatan penatausahaan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- o. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

4.4 Visi dan Misi Dinas Pendudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru

Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru menjadi gambaran dalam mencapai tujuan, hal ini akan mempengaruhi berbagai kegiatan yang akan direncanakan kedepannya, Adapun Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru adalah:

4.4.1 Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru adalah suatu bentuk gambaran cita cita atau harapan untuk masa yang akan datang dengan melihat berbagai potensi dan kebutuhan Dinas dalam jangka waktu tertentu. Penentuan Visi Dinas dilakukan dengan pendekatan partisipatif melalui musyawarah untuk mufakat, dengan melibatkan pihakpihak yang berkepentingan yang ada di Dinas. Visi juga merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh pihak Dinas, dimana perlu adanya rancangan, proses serta evaluasi baik dari suatu kebijakan yang dilahirkan maupun inovasi. Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru adalah: “terwujudnya pelayanan administrasi Kependudukan yang tertib, cepat, dan akurat”. Dari poin tersebut dapat dipahami Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru bertekad untuk menciptakan tatanan birokrasi yang tertib yang berarti birokrasi yang jelas tanpa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berbelit belit yang melalui prosedur yang telah ditetapkan, cepat yang berarti mempermudah masyarakat dalam menunggu konfirmasi dari layanan yang ada dan akurat yang berarti adanya kejelasan dan kepastian baik dari segi informasi yang ada, persyaratan dan dokumen yang diberikan.

4.4.2 Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

Selain penyusunan Visi, penting adanya Langkah Langkah yang dikenal dengan Misi. Misi sebagai suatu pernyataan atau cara yang harus dilaksanakan oleh Dinas sebagai dasar agar Visi yang ditetapkan dapat tercapai. Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru adalah: “Mewujudkan pelayanan penertiban dokumen dan data kependudukan yang memenuhi kepuasan semua pihak”. Dari misi ini akan berhubungan langsung dengan setiap kebijakan dan program yang akan dilakukan dinas setiap bulannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru. Dengan menunjukkan bahwa nilai t-hitung ($7,365$) > t-tabel ($1,998$)
2. Secara parsial variabel semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru ditandai dengan nilai t-hitung ($2,940$) > t-tabel ($1,998$)
3. Secara simultan budaya organisasi dan semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dilihat dari nilai f-hitung ($42,478$) > f-tabel ($3,15$)
4. Dilihat dari nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan Semangat Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 57.8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 42.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian 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.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak organisasi harus lebih meningkatkan sosialisasi budaya organisasi kepada pegawai dengan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dalam sebuah organisasi sehingga pegawai mampu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.
2. Bagi pihak instansi diharapkan bisa meningkatkan semangat kerja dengan melakukan pekerjaan dengan inisiatif sendiri tanpa ada perintah dari atasan sehingga pegawai terbiasa melakukan pekerjaan dengan terampil
3. Bagi para pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan pelayanan berupa informasi tentang tata cara dan persyaratan pengurusan administrasi kependudukan yang lebih baik dan permasalahan-permasalahan lain yang dihadapi masyarakat yang berkaitan dengan pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru
4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel-variabel lain dan penelitian yang berkaitan dengan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Nugraha Pratama, A. W. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Konektivitas karyawan. Salatiga: *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*.
- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Alfan Madijidu (2019) Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi syariah*.
- Al-qur'an dan Terjemahan Kementerian Agama 2022
- Andreas Lako (2006). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books
- Asri Laksi (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Busro. Dr. Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media
- Dermawan, D (2012) *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Dito Aditia, D. N. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*.
- Ely Kurniawati (2018) Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Penataan Kabupaten Barru. *Jurnal Ilmiah Indonesia*
- Ganyang, M. T. (2018) *Manajemen Sumberdaya Manusia (Konsep dan Realita)*, Bogor: IN Media
- Ghozali, Imam. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2011. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal, Hasan (2005) *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Karsini, Patricia. M (2016) Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan aset Daerah Kota Semarang. *Jurnal Management*
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kritner, R., & Kinicki A. (2014). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Lusri Indrawaty, Z. P.S (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Management*
- Majorsy, U., (2008) Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Staf Pengajar Universitas Gunadarma, *Jurnal Psikologi*
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Muchtar Adama, I. D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Serta Semangat Kerja Terhadap Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Seragen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Muhammad, B. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia group.
- Nasution, D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*,
- Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis,Desertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Nur Azizah Lutfiah, S., A (2021) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Perilaku Individu Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil DKI Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*
- Purwanto. (2013). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Randi. (2018). *Teori Penulisan Terdahulu*, Jakarta: Erlangga
- Robbins, S. P., & Judge, T. A (2016) *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryono (2014). *Aplikasi Statistika Untuk Penelitian*, Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. (2011). *Ekonomi Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syihab, S. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Ruang Penataan Ruang Kabupaten Barru. *Jurnal Ilmiah Indonesia*.
- Tanzeh, A., & Arikunto, S. (2020). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Rajawali
- Umam. (2010). *Perilaku organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo
-, (2016) *Manajemen Kinerja*. Jakarta:PT Raja Grafindo
- Widodo, Eko (2015). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wirawan (2013) *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo
- Yunus, J. H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Suawesi Selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Pekanbaru - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-0027/Un.04/F.VII/PP.00.9/1/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Pra Riset

Pekanbaru, 4 Januari 2023 M
11 Jumadil Akhir 1444 H

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Sulisnawati
NIM. : 11970125083
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Pra Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
(DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara
berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



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



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 P E K A N B A R U
Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/52547
T E N T A N G



PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Pra Riset dari : Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : B-0027/Un.04/F.VII/PP.009/1/2023 Tanggal 4 Januari 2023, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

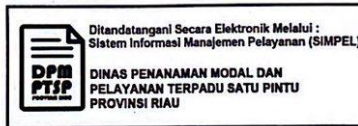
- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | SULISNAWATI |
| 2. NIM / KTP | : | 11970125083 |
| 3. Program Studi | : | MANAJEMEN |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KOTA PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : | KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KOTA PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 10 Januari 2023



Tambahan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Pekanbaru
Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
JL. ARIFIN AHMAD NO. 39 TELP. – FAX : (0761) 39399 PEKANBARU

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : BL.04.00/Kesbangpol/451/2023



- a. Dasar : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
5. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.
- b. Menimbang : Rekomendasi dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, nomor 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISSET/52547 tanggal 10 Januari 2023, perihal pelaksanaan kegiatan Penelitian Riset/Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi.

MEMBERITAHUKAN BAHWA :

1. Nama : SULISNAWATI
2. NIM : 11970125083
3. Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
4. Jurusan : MANAJEMEN
5. Jenjang : S1
6. Alamat : JL. PENGHULU LAYAN KEL. LANGGADAI HULU KEC. RIMBA MELINTANG-INDRAGIRI HILIR
7. Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PEKANBARU
8. Lokasi Penelitian : DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PEKANBARU

Untuk Melakukan Penelitian, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Riset/Pra Riset/ Penelitian dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan Riset ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan.
3. Berpakaian sopan, mematuhi etika Kantor/Lokasi Penelitian, bersedia meninggalkan photo copy Kartu Tanda Pengenal.
4. Melaporkan hasil Penelitian kepada Walikota Pekanbaru c.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru, paling lambat 1 (satu) minggu setelah selesai.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 17 Februari 2023



Drs. H. SYOFFAIZAL, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19640529 198603 1 003

Tembusan

- Yth : 1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau di Pekanbaru.
2. Yang Bersangkutan.

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



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

Jalan Jenderal Sudirman No. 464 Komplek MPP Pekanbaru, Telp/Faks : (0761) 35463
Website : <https://disdukcapil.pekanbaru.go.id> Email : disdukcapilkotapekanbaru@gmail.com
PEKANBARU - 28121

Pekanbaru, 17 Juli 2023

Nomor : B.HM.03.03/Dukcapil-Sekre/ 120 /2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Keterangan Riset

Kepada
Yth. Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi
dan Ilmu Sosial UIN Suska
Riau

di -
Pekanbaru

Berkenaan dengan Surat Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : BL.04.00/Kesbangpol/451/2023 tanggal 17 Februari 2023 perihal Pelaksanaan Kegiatan Penelitian Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data untuk Bahan Skripsi, bersama ini kami sampaikan :

Nama : SULISNAWATI
Nim : 11970125083
Jurusan : MANAJEMEN
Fakultas : FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

Bahwa nama yang tersebut diatas telah melaksanakan Penelitian Riset pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru dalam rangka pengumpulan data/ Informasi guna penyelesaian Riset yang bersangkutan dengan judul :

"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PEKANBARU"

Demikian disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n.KEPALA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA PEKANBARU
Sekretaris,



Dra. Hj. SENI WATI HAIS, M.Si
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19691018 199002 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KOTA PEKANBARU

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan Hormat,

Saya Sulisnawati seorang mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini sedang mengadakan penelitian akhir SKRIPSI sebagai persyaratan kelulusan mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E). Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Saudara/I untuk meluangkan waktu guna mengisi kuisisioner yang saya lampirkan. Atas perhatian dan kesediaan waktu yang telah diluangkan, saya ucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
Laki-laki
Perempuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pendidikan terakhir : SMA DIPLOMA
SI S2
5. Lama Bekerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun
11-15 Tahun > 16 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Mohon dengan hormat, bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada pada kuisisioner ini.
2. Berilah tanda **Ceklis** (✓) pada pernyataan berikut yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia.
3. Ada lima pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan yaitu:
 - **Sangat Setuju (SS)** : Nilai Skor 5
 - **Setuju (S)** : Nilai Skor 4
 - **Cukup Setuju (CS)** : Nilai Skor 3
 - **Tidak Setuju (TS)** : Nilai Skor 2
 - **Sangat Tidak Setuju (STS)** : Nilai Skor 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Budaya Organisasi (X1)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas					
2	Saya bertanggungjawab terhadap resiko pekerjaan saya					
3	Saya mampu mengedepankan visi dan misi instansi dari pada kepentingan pribadi					
4	Saya merasa senang dalam menjalankan tugas karena dapat memberikan manfaat bagi instansi					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan cermat					
6	Saya mendapatkan insentif (bonus) bila mencapai target pekerjaan saya					
7	Saya menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal untuk mendapatkan hasil yang optimal					
8	Dalam bekerja saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang optimal					
9	Saya bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggungjawab saya					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Semangat Kerja (X2)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu mengikuti tata tertib yang ditetapkan oleh pimpinan					
2	Saya selalu berada di ruangan kerja pada jam kerja					
3	Saya dapat berkerja sama dengan rekan sekerja saya					
4	Saya dapat bekerja sama dengan pimpinan saya					
5	Saya selalu merasa puas dengan kerja saya					
6	Saya selalu merasa puas bekerja sama dengan sesama pegawai Disdukcapil kota pekanbaru					
7	Saya sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan saya					
8	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					

3. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara baik					
2	Saya selalu menyempurnakan tugas yang berkaitan dengan keterampilan					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas melewati jumlah standar yang ditetapkan					
4	Saya dapat menyelesaikan 70% dari tugas sebelum waktu Istirahat					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan diawal waktu sebelum waktu selesai					
6	Saya selalu memaksimalkan waktu yang tersedia dengan sebaik mungkn					
7	Saya selalu mengerjakan terlebih dahulu sesuatu hal yang dianggap itu lebih penting.					
8	Saya selalu memanfaatkan teknologi yang baik untuk mengefektifkan perkerjaan					
9	Saya selalu meminimalisir biaya untuk menggunakan dana yang sesuai dengan kebutuhan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner

No Responden	Kinerja Pegawai (Y)									Total_Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	40
6	5	5	4	4	5	5	3	3	5	43
7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
8	4	5	4	4	5	5	4	3	5	44
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	4	3	5	5	4	4	4	5	43
21	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
22	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45
23	4	4	4	3	4	4	2	3	5	37
24	4	3	4	4	4	4	3	3	3	35
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
31	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
32	4	4	5	4	4	5	4	3	4	41
33	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
34	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
35	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
36	3	4	4	4	5	5	4	5	5	44
37	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43

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

38	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
39	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
40	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
41	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
42	4	4	5	4	5	4	3	3	4	39
43	2	4	4	5	4	5	4	4	3	38
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	4	4	4	5	4	4	4	4	41
46	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
47	3	4	4	4	5	5	5	5	5	45
48	4	4	5	4	3	4	5	5	5	43
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
50	3	4	5	4	4	4	4	5	4	41
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
52	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
53	4	4	5	5	4	4	3	3	3	39
54	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
55	4	4	5	5	4	5	2	3	2	38
56	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
57	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
58	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
59	4	4	5	3	5	4	5	5	5	45
60	5	4	3	4	4	4	3	4	4	39
61	4	4	5	3	5	4	4	4	4	41
62	5	4	4	4	4	5	5	5	4	40
63	4	4	4	3	3	3	4	5	3	33
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
65	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39



© 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

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.

No Responden	Budaya Organisasi (X1)									Total_X 1
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	
1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
2	5	5	4	5	3	4	4	5	5	44
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	47
5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	40
6	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
8	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
12	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
20	4	4	5	3	4	2	4	5	4	39
21	3	5	3	4	5	5	5	5	5	45
22	5	4	5	5	5	2	5	5	4	45
23	3	4	3	5	5	5	4	3	4	40
24	3	4	3	4	3	3	3	4	4	34
25	3	4	4	4	3	2	5	4	4	38
26	4	4	5	5	5	4	4	4	4	42
27	5	4	4	5	5	4	3	4	5	44
28	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
29	5	4	3	4	4	4	4	5	5	43
30	5	4	4	5	5	5	3	5	4	43
31	4	4	5	5	3	4	4	4	5	43
32	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
33	4	4	5	5	2	5	4	4	4	41
34	4	4	4	3	5	4	3	5	5	41
35	5	4	5	4	4	4	3	4	5	42
36	4	4	4	4	2	2	3	4	4	34
37	5	5	5	5	3	3	5	5	5	46
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49



Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

39	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47
40	4	4	4	4	3	3	3	4	4	36
41	5	5	5	5	3	2	5	5	5	45
42	4	5	5	5	4	2	5	5	5	45
43	4	4	4	5	3	3	4	4	4	39
44	4	5	3	4	4	4	4	4	5	41
45	5	5	5	5	5	3	4	5	5	46
46	5	5	5	4	5	2	5	5	5	46
47	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
48	4	5	5	5	5	4	3	4	5	45
49	4	5	4	4	3	4	4	4	4	39
50	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
51	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
52	4	4	4	3	3	3	4	5	3	36
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
55	4	4	3	2	3	4	4	5	3	35
56	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
57	4	4	5	5	5	4	3	4	5	44
58	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
59	5	5	5	5	4	4	4	3	5	44
60	5	5	5	5	4	4	2	2	5	41
61	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
62	5	4	4	4	4	5	5	5	4	40
63	4	4	4	3	3	3	4	5	3	33
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
65	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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.

No Responden	Semangat Kerja (X2)								Total_X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	4	4	4	4	4	3	4	39
2	4	4	4	5	5	5	5	4	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
5	5	4	5	4	4	3	4	4	41
6	5	4	5	5	4	5	4	5	46
7	5	4	5	4	5	5	5	5	48
8	5	4	5	4	3	3	5	5	44
9	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	4	5	5	5	5	5	5	49
11	5	4	5	5	5	5	5	5	49
12	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	5	5	5	5	5	47
14	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	4	5	5	5	5	5	5	49
16	5	4	4	5	4	3	3	5	41
17	5	5	5	4	5	4	4	5	46
18	4	5	5	4	5	5	4	5	46
19	4	5	5	4	5	4	4	4	43
20	5	4	4	3	4	5	3	4	39
21	4	4	5	5	4	4	3	4	40
22	5	5	5	5	5	5	4	5	48
23	5	5	5	5	5	5	4	5	48
24	5	4	5	5	5	4	3	5	44
25	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	3	4	38
27	5	5	5	5	5	5	4	5	48
28	5	4	5	5	5	4	3	5	44
29	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	4	4	4	3	4	38
31	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	4	4	5	47
33	5	4	4	4	4	4	4	4	41
34	5	5	5	5	3	3	5	4	44
35	4	4	5	5	5	4	5	5	47
36	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	5	4	4	4	3	4	5	42
38	5	5	5	5	5	4	4	4	45

39	4	5	4	4	4	3	4	5	42
40	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	3	5	5	5	4	5	44
42	5	3	4	5	4	4	5	5	44
43	4	2	4	4	4	4	4	4	38
44	4	4	5	5	5	4	4	4	43
45	4	3	4	4	4	5	4	5	42
46	4	5	4	4	4	5	5	5	45
47	4	4	5	4	5	4	3	4	41
48	4	5	5	5	3	2	3	5	38
49	4	5	5	5	5	4	4	5	45
50	5	5	5	4	4	2	4	5	41
51	5	4	4	4	4	5	5	4	45
52	4	4	5	5	5	4	4	5	44
53	5	5	5	4	4	4	5	5	46
54	4	4	5	5	4	4	5	4	43
55	4	5	5	4	4	4	4	4	42
56	4	5	4	4	5	4	4	5	43
57	4	4	4	5	5	5	2	2	40
58	4	4	5	5	5	4	4	5	44
59	4	4	4	5	4	3	4	3	38
60	5	5	5	4	4	4	4	4	44
61	4	4	4	5	5	5	4	4	44
62	5	4	4	4	4	5	5	5	36
63	4	4	4	3	3	3	4	5	30
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	5	5	5	4	4	4	4	4	35

© 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.

Lampiran 3 : Analisis Deskriptif

Kinerja (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	CS	3	4.6	4.6	6.2
	S	33	50.8	50.8	56.9
	SS	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.5	1.5	1.5
	S	41	63.1	63.1	64.6
	SS	23	35.4	35.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	3.1	3.1	3.1
	S	31	47.7	47.7	50.8
	SS	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	7.7	7.7	7.7
	S	31	47.7	47.7	55.4
	SS	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	7.7	7.7	7.7
	S	27	41.5	41.5	49.2
	SS	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	3.1	3.1	3.1
	S	32	49.2	49.2	52.3
	SS	31	47.7	47.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.1	3.1	3.1
	CS	7	10.8	10.8	13.8
	S	27	41.5	41.5	55.4
	SS	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	11	16.9	16.9	16.9
	S	26	40.0	40.0	56.9
	SS	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Budaya Organisasi (X1)

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	CS	4	6.2	6.2	7.7
	S	30	46.2	46.2	53.8
	SS	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	6.2	6.2	6.2
	S	23	35.4	35.4	41.5
	SS	38	58.5	58.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	43.1	43.1	43.1
	SS	37	56.9	56.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	6	9.2	9.2	9.2
	S	22	33.8	33.8	43.1
	SS	37	56.9	56.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	TS	1	1.5	1.5	1.5
	CS	4	6.2	6.2	7.7
	S	20	30.8	30.8	38.5
	SS	40	61.5	61.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.6	4.6	4.6
	CS	15	23.1	23.1	27.7
	S	22	33.8	33.8	61.5
	SS	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	10.8	10.8	10.8
	CS	8	12.3	12.3	23.1
	S	30	46.2	46.2	69.2
	SS	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	CS	10	15.4	15.4	16.9
	S	24	36.9	36.9	53.8
	SS	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	CS	2	3.1	3.1	4.6
	S	19	29.2	29.2	33.8
	SS	43	66.2	66.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	4.6	4.6	4.6
	S	25	38.5	38.5	43.1
	SS	37	56.9	56.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	4.6	4.6	4.6
	S	25	38.5	38.5	43.1
	SS	37	56.9	56.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Semangat Kerja (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	41.5	41.5	41.5
	SS	38	58.5	58.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	TS	1	1.5	1.5	1.5
	CS	2	3.1	3.1	4.6
	S	32	49.2	49.2	53.8
	SS	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.5	1.5	1.5
	S	21	32.3	32.3	33.8
	SS	43	66.2	66.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.5	1.5	1.5
	S	21	32.3	32.3	33.8
	SS	43	66.2	66.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	3.1	3.1	3.1
	S	24	36.9	36.9	40.0
	SS	39	60.0	60.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	6.2	6.2	6.2
	S	24	36.9	36.9	43.1
	SS	37	56.9	56.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.1	3.1	3.1
	CS	8	12.3	12.3	15.4
	S	25	38.5	38.5	53.8
	SS	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	CS	10	15.4	15.4	16.9
	S	28	43.1	43.1	60.0
	SS	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	CS	1	1.5	1.5	3.1
	S	21	32.3	32.3	35.4
	SS	42	64.6	64.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Budaya Organisasi (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35.00	11.500	.547	.725
X1.2	34.95	11.826	.607	.724
X1.3	35.05	11.576	.474	.734
X1.4	35.00	11.438	.484	.732
X1.5	35.46	11.034	.388	.752
X1.6	35.55	11.407	.297	.772
X1.7	35.25	11.126	.465	.735
X1.8	34.92	12.260	.339	.753
X1.9	35.00	11.531	.570	.723

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	9

Variabel Semangat Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	31.22	7.234	.396	.692
X2.2	31.40	7.119	.302	.710
X2.3	31.15	7.070	.441	.684
X2.4	31.23	7.024	.406	.689
X2.5	31.29	6.523	.520	.664
X2.6	31.52	6.316	.393	.696
X2.7	31.58	6.184	.470	.674
X2.8	31.20	6.944	.383	.693

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	8

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	34.95	11.545	.419	.817
Y.2	34.97	11.249	.675	.792
Y.3	34.85	11.976	.391	.819
Y.4	34.94	11.277	.508	.807
Y.5	34.88	11.172	.525	.805
Y.6	34.86	11.340	.572	.801
Y.7	35.03	10.124	.619	.793
Y.8	35.05	10.670	.542	.803
Y.9	34.94	11.027	.519	.806

Reliability Statistics

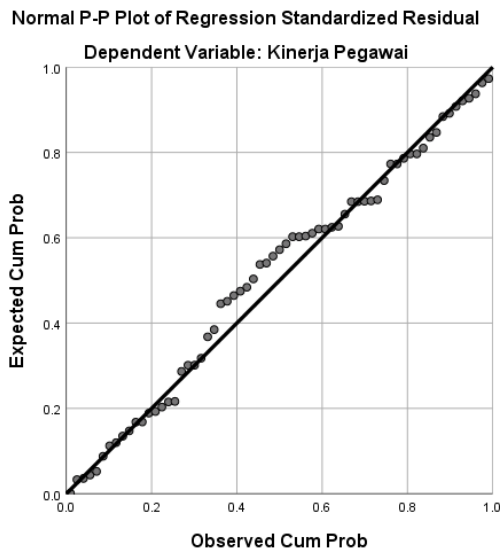
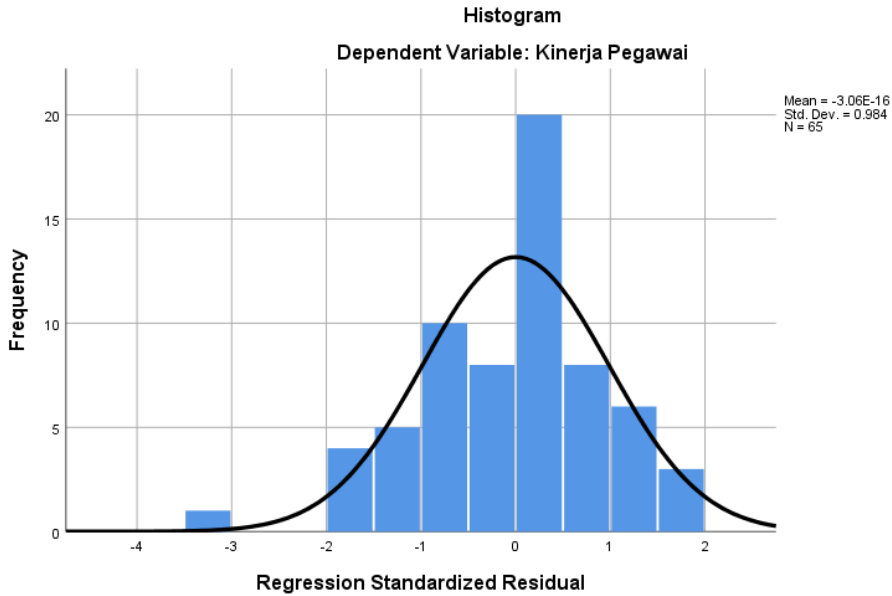
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	9

Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80506059
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.049
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	4.942	4.410		1.121	.267		
	Budaya Organisasi	.624	.085	.640	7.365	.000	.901	1.110
	Semangat Kerja	.254	.087	.256	2.940	.005	.901	1.110

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

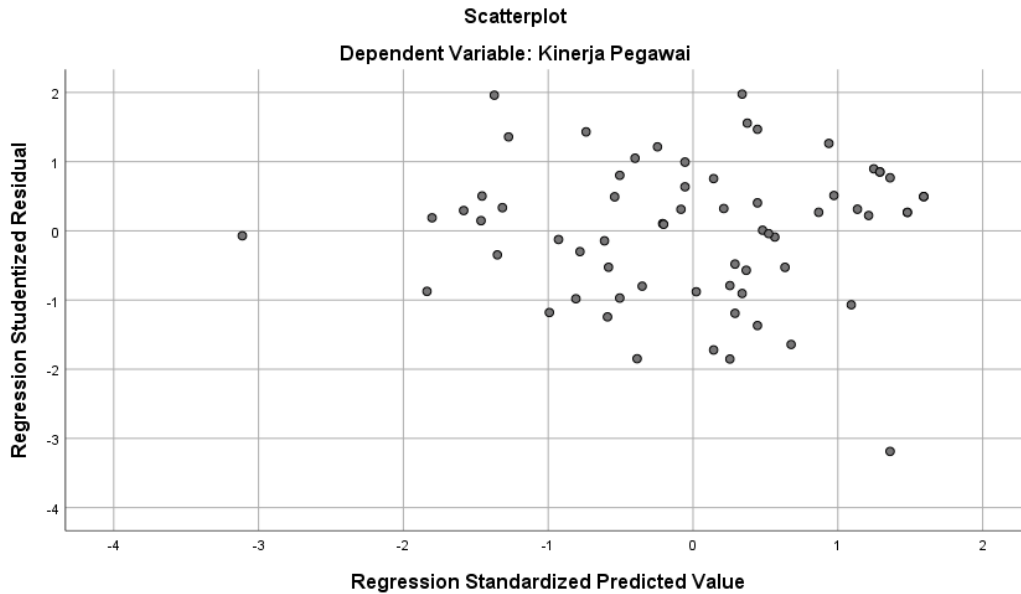
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760 ^a	.578	.564	2.84994	1.560

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heterokedastisitas



Lampiran 6 : Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.942	4.410		1.121	.267
	Budaya Organisasi	.624	.085	.640	7.365	.000
	Semangat Kerja	.254	.087	.256	2.940	.005

a. Dependent Variable: 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.

Lampiran 7 : Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.942	4.410		1.121	.267
	Budaya Organisasi	.624	.085	.640	7.365	.000
	Semangat Kerja	.254	.087	.256	2.940	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	690.025	2	345.012	42.478	.000 ^b
	Residual	503.575	62	8.122		
	Total	1193.600	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Budaya Organisasi

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.564	2.84994

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Biografi Penulis

Sulisnawati, atau lebih akrab disapa isna, lahir di desa lenggadai Hulu 03 September 2002, Penulis merupakan anak ke empat dari empat bersaudara, putri dari bapak Rasto dan ibu Karmi

Riwayat pendidikan formal yang ditempuh penulis ialah SD N 007 Muktijaya tahun 2007-2013 , MTS Nurul Insan Rimba Melintang tahun 2013-2016, Ponpes Modern Daarul Qori'in Lebak Banten 2016-2017, MA Yahusda Rimba Melintang 2017-2019. Tahun 2019 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumberdaya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Penulis melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pekanbaru*" pada tanggal 13 juni 2023 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal dan dinyatakan "LULUS" dan pada tanggal 10 Oktober dinyatakan "LULUS" dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE) melalui ujian Munaqasah Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

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