



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOORDINASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM  
PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1  
Program Studi Administrasi Negara S1 Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

**OLEH:**

**YULISTIAFANI**  
**NIM. 11970524787**



**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2024**



## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: Yulistiafani  
 : 11970524787  
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 : Administrasi Negara  
 : Pengaruh Iklim Organisasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja  
 Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau  
 : 20 Juni 2024

**DISETUJUI OLEH  
 PEMBIMBING**

**Devi Deswimar, S.Sos, M.Si**  
**NIP. 19771227 202321 2 010**

**MENGETAHUI**

**KETUA PROGRAM STUDI**

**Dr. Khairunsyah Purba, Sos., M.Si**  
**NIP. 19781025 200604 1 002**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip atau menjiplak seluruh atau sebagian isi karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.

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

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

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DEKAN  
 KEMENTERIAN AGAMA  
 UIN SUSKA RIAU  
 Dr. Hj. Mahyarni, S.E, MM  
 NIP. 19760826 199903 2 001



## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama

Yulistiafani

NIM

11970524787

Fakultas

Ekonomi dan Ilmu Sosial

Program Studi

Administrasi Negara

Judul

Pengaruh Iklim Organisasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja

Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau

Tanggal Ujian

20 Juni 2024

### TIM PENGUJI

Ketua Penguji

Astuti Meftinda, S.Pd., MM

NIP. 1972051319007012018

Penguji 1

Mashuri, MA

NIP. 1977072119004111002

Penguji 2

Virna Musdaliza, M.Si

NIP. 1966082719023212005

Sekretaris

Zikri Aidilla Syarifi, SE, M.Ak

NIP. 1994052319022032004



## SURAT PERNYATAAN

2. Saya yang bertandatangan di bawah ini:

: Yulistiafani

: 11970524787

: Bukittinggi / 8 Juli 2001

: Ekonomi dan Ilmu Sosial

: Administrasi Negara

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

Pengaruh Iklim Organisasi dan Koordinasi

terhadap Kinerja Pengawai Komisi pemilihan Umum

Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa

Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.

Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.

Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 16 Mei 2024

Yang membuat pernyataan



YULISTIAFANI

NIM. 11970524787

© Hak cipta milik 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. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## ABSTRAK

### **PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM PROVINSI RIAU**

Oleh:

**YULISTIAFANI**  
**NIM: 11970524787**

Penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau. Latar belakang terbentuknya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan koordinasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja pada kantor komisi pemilihan umum provinsi Riau. Metode penelitian sampel menggunakan metode sensus, sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda dan diolah menggunakan aplikasi program SPSS versi 26. Responden yang menjadi sampel pada penelitian ini berjumlah 36 responden. Dari hasil penelitian didapatkan persamaan analisis regresi linear berganda  $Y = -40.485 + 1.268 X_1 + 0.923 X_2 + 0.05$  diketahui nilai koefisien regresi  $X_1$  bernilai positif sebesar 1.268, dan nilai koefisien regresi  $X_2$  bernilai positif sebesar 0.932 artinya terdapat hubungan yang signifikan antara  $Y$  dan  $X$ . Hasil penelitian menyimpulkan bahwa iklim organisasi dan koordinasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi dengan nilai  $f_{hitung} (51.201) > f_{tabel} (3,27)$  dan  $Sig. (0,00) < 0,05$ , hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sedangkan nilai dari  $R^2$  dalam koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,756. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dan koordinasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 75,6 % terhadap kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 24,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Iklim Organisasi, Koordinasi, Kinerja dan Pegawai**

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



## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND COORDINATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE RIAU PROVINCIAL GENERAL ELECTION COMMISSION

By:

**YULISTIAFANI**  
**NIM: 11970524787**

*This study discusses how the influence of organizational climate on the performance of employees of the Riau Provincial General Election Commission. The background of the formation of this study aims to determine the influence of organizational climate and coordination on employee performance. This study uses primary data obtained from respondents through questionnaires. The population in this study is employees who work at the Riau Provincial General Election Commission office. The sample research method uses the census method, while the analysis method used in this study is a multiple linear regression analysis method and is processed using the SPSS version 26 program application. The respondents who were sampled in this study amounted to 36 respondents. From the results of the study, it was obtained that the multiple linear regression analysis equation  $Y = 40.485 + 1.268 X_1 + 0.923 X_2 + 0.05$  was known to have a positive value of 1.268, and the value of the  $X_2$  regression coefficient had a positive value of 0.932, meaning that there was a significant relationship between  $Y$  and  $X$ . The results concluded that the organizational climate and coordination simultaneously had a significant influence on the performance of employees in the Provincial General Election Commission with a value of  $f$  calculate  $(51,201) > f$  table  $(3.27)$  and  $\text{Sig. } (0.00) < 0.05$ , this means that  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected. Meanwhile, the value of  $R$  Square in the determination coefficient ( $R^2$ ) is 0.756. This shows that the overall organizational climate and coordination variables have an influence of 75.6% on performance, while the remaining 24.4% are influenced by other variables that were not examined in this study.*

**Keywords: Organizational Climate, Coordination, Performance and Employees**



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

*Alhamdulillahillobbil 'alamin.* Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada peneliti serta shalawat dan salam kepada nabi besar Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau** Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan program studi Administrasi Negara S1 dan untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Negara S1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini peneliti persembahkan secara khusus kepada kedua orang tua tercinta, yaitu Ayahanda Alm. Buslinir dan Ibunda Elli, S.Pd. Serta abang dan adik yakni Surya Yudha, dan Muhammad Raffi yang selalu memberikan kasih sayang, perhatian, dukungan dan do'a yang tak pernah putus-[utusnya untuk peneliti. Terima kasih atas segala dukungan, kasih sayang, do'a dan selalu memberikan yang terbaik kepada peneliti.

Selama proses penyusunan skripsi ini tentunya peneliti tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan yang luar biasa. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:



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

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Julina, SE, M,Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si, selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah mempermudah peneliti dalam proses mengajukan judul.
7. Bapak Mashuri, MA selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Devi Deswimar, S.Sos. M.Si selaku Dosen konsultasi proposal dan skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, nasehat dan semangat kepada peneliti dalam penyusunan proposal dan skripsi.
9. Ibu Irdyanti, S.IP, MA selaku pembimbing akademis yang telah memberikan arahan dan nasehatnya kepada peneliti selama mengikuti perkuliahan.



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

10. Bapak Ilham Muhammad Yasir selaku pimpinan pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau
11. Seluruh pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau yang telah membantu dan mempermudah peneliti dalam pengambilan data sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
12. Seluruh Bapak dan Ibuk Dosen beserta staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau atas segala bantuan, ilmu serta pengalaman berharga yang telah diberikan kepada peneliti selama perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
13. Seluruh kakanda serta Ayunda Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Fekonsos UIN SUSKA RIAU sekaligus rumah kedua bagi penulis yang merupakan wadah bagi penulis dalam mengembangkan diri.
14. Kepada teman terdekat penulis yang telah menemani dan memberikan dukungan kepada peneliti selama ini.
15. Kepada keluarga besar Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial terkhusus Kabinet Muara Karsa dan Raksa Cita telah memberi banyak arti pengalaman organisasi di kampus
16. Kepada Rayanza Malik Ahmad (Cipung) sebagai adik *online* penulis yang selalu menjadi *moodbooster* dan semangat penulis
17. Seluruh pihak yang telah membantu meringankan beban skripsi ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, terima kasih untuk segala dukungan, kebaikan dan bantuan semuanya kepada peneliti.



Semoga segala bantuan, dukungan dan bimbingan yang telah diberikan kepada

peneliti menjadi nilai ibadah dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah

SWT. Aamiin

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang telah disusun ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan dan keterbatasan baik dari isi maupun konsep penyusunan. Oleh karena itu, peneliti menerima dengan terbuka berbagai kritik dan saran yang berhubungan dengan skripsi ini yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan selanjutnya.

Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih dan peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya. *Aamiin ya robbal 'alamin.*

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Pekanbaru, 20 Juni 2023

Penulis,

**YULISTIAFANI**  
**NIM. 11970524787**

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



## DAFTAR PUSTAKA

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| ABSTRAK .....                                                | i  |
| KATA PENGANTAR .....                                         | ii |
| DAFTAR PUSTAKA .....                                         | vi |
| DAFTAR TABEL .....                                           | ix |
| DAFTAR GAMBAR .....                                          | x  |
| BAB I PENDAHULUAN .....                                      | 1  |
| 1.1 Latar Belakang .....                                     | 1  |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                                    | 8  |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                                  | 8  |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                                 | 9  |
| 1.5 Sistematika Penulisan .....                              | 10 |
| BAB II LANDASAN TEORI .....                                  | 12 |
| 2.1 Sumber Daya Manusia .....                                | 12 |
| 2.2 Kinerja Pegawai .....                                    | 13 |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja .....                               | 13 |
| 2.2.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai .....               | 17 |
| 2.2.3 Indikator Kinerja .....                                | 18 |
| 2.3 Iklim Organisasi .....                                   | 19 |
| 2.3.1 Pengertian Iklim Organisasi .....                      | 19 |
| 2.3.2 Jenis-Jenis Iklim Organisasi .....                     | 20 |
| 2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi ..... | 22 |
| 2.3.4 Indikator Iklim Organisasi .....                       | 23 |
| 2.4 Koordinasi .....                                         | 25 |
| 2.4.1 Pengertian Koordinasi .....                            | 25 |
| 2.4.2 Prinsip-prinsip Koordinasi .....                       | 27 |
| 2.4.3 Jenis-Jenis Koordinasi .....                           | 28 |
| 2.4.4 Syarat-Syarat Koordinasi .....                         | 29 |
| 2.4.5 Indikator Koordinasi .....                             | 30 |
| 2.5 Hubungan Antar Variabel .....                            | 31 |
| 2.5.1 Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja .....         | 31 |
| 2.5.2 Hubungan Iklim Koordinasi dengan Kinerja .....         | 32 |

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

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



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

|                                       |                                                                                       |           |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.6                                   | Prespektif Pandangan Islam .....                                                      | 34        |
| 2.6.1                                 | Iklm Organisasi Menurut Pandangan Islam.....                                          | 33        |
| 2.6.2                                 | Koordinasi Menurut Pandangan Islam.....                                               | 34        |
| 2.6.3                                 | Kinerja Menurut Pandangan Islam .....                                                 | 35        |
| 2.7                                   | Penelitian Terdahulu .....                                                            | 37        |
| 2.8                                   | Kerangka Berpikir.....                                                                | 39        |
| 2.9                                   | Variabel Operasional.....                                                             | 39        |
| 2.10                                  | Kerangka Berpikir.....                                                                | 41        |
| 2.11                                  | Hipotesis.....                                                                        | 42        |
| 2.11.1                                | Hubungan Iklm Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....                                | 42        |
| 2.11.2                                | Hubungan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai.....                                     | 43        |
| 2.11.3                                | Hubungan Iklm Organisasi dan Koordinasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai..... | 43        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b> |                                                                                       | <b>45</b> |
| 3.1                                   | Jenis Penelitian.....                                                                 | 45        |
| 3.2                                   | Lokasi Penelitian.....                                                                | 45        |
| 3.3                                   | Populasi dan Sampel .....                                                             | 45        |
| 3.3.1                                 | Populasi.....                                                                         | 45        |
| 3.3.2                                 | Sampel.....                                                                           | 46        |
| 3.4                                   | Metode Pengumpulan Data .....                                                         | 46        |
| 3.4.1                                 | Kuisisioner.....                                                                      | 46        |
| 3.4.2                                 | Wawancara.....                                                                        | 47        |
| 3.5                                   | Teknik Analisis Data.....                                                             | 48        |
| 3.5.1                                 | Statistik Deskriptif .....                                                            | 48        |
| 3.5.2                                 | Analisis Deskriptif .....                                                             | 48        |
| 3.6                                   | Uji Kualitas Data.....                                                                | 49        |
| 3.6.1                                 | Uji Validitas .....                                                                   | 49        |
| 3.6.2                                 | Uji Reliabilitas .....                                                                | 49        |
| 3.7                                   | Uji Asumsi Klasik.....                                                                | 50        |
| 3.7.1                                 | Uji Normalitas.....                                                                   | 50        |
| 3.7.2                                 | Uji Multikolinearitas .....                                                           | 50        |
| 3.7.3                                 | Uji Multikolinearitas .....                                                           | 50        |



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Analisis .....                                              | 51        |
| 3.9           | Uji Hipotesis .....                                             | 52        |
| 3.9.1         | Uji F ( Simultan ) .....                                        | 52        |
| 3.9.2         | Uji T ( Parsial).....                                           | 53        |
| 3.9.3         | Koefisien Determinasi (R.....                                   | 54        |
| <b>BAB IV</b> | <b>GAMBARAN UMUM .....</b>                                      | <b>55</b> |
| 4.1           | Sejarah Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau.....                | 55        |
| 4.2           | Visi dan Misi Komisi Pemilihan Provinsi Riau .....              | 56        |
| 4.2.1         | Visi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau .....                  | 56        |
| 4.2.2         | Misi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau .....                  | 56        |
| 4.3           | Tujuan Komisi Pemilihan Provinsi Riau.....                      | 58        |
| 4.4           | Struktur Organisasi Komisi Pemilihan Provinsi Riau.....         | 58        |
| 4.5           | Tugas dan Kewenangan Komisi Pemilihan Provinsi Riau .....       | 59        |
| 4.6           | Rencana Strategis Komisi Pemilihan Provinsi Riau 2020-2024..... | 61        |
| <b>BAB V</b>  | <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                    | <b>64</b> |
| 5.1           | Kateristik Responden .....                                      | 64        |
| 5.1.1         | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                       | 64        |
| 5.1.2         | Responden Berdasarkan Usia.....                                 | 64        |
| 5.1.3         | Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....                   | 65        |
| 5.1.4         | Responden Berdasarkan Masa Kerja .....                          | 66        |
| 5.2           | Deskripsi Variabel Penelitian.....                              | 66        |
| 5.2.1         | Iklim Organisasi (X1) .....                                     | 66        |
| 5.2.2         | Koordinasi (X2) .....                                           | 74        |
| 5.2.3         | Kinerja (Y) .....                                               | 79        |
| 5.3           | Uji Kualitas Data.....                                          | 87        |
| 5.3.1         | Uji Validitas .....                                             | 87        |
| 5.3.2         | Uji Reliabilitas .....                                          | 89        |
| 5.4           | Uji Asumsi Klasik.....                                          | 90        |
| 5.4.1         | Uji Normalitas.....                                             | 90        |
| 5.4.2         | Uji Multikolinearitas .....                                     | 91        |
| 5.4.3         | Uji Heterokedasitas .....                                       | 92        |
| 5.5           | Analisis Regresi Linier Berganda .....                          | 93        |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

|                             |                                                                                                             |            |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 5.6                         | Uji Hipotesis .....                                                                                         | 94         |
| 5.6.1                       | Uji Simultan (Uji F) .....                                                                                  | 94         |
| 5.6.2                       | Uji Parsial ( Uji T ).....                                                                                  | 95         |
| 5.6.3                       | Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....                                                           |            |
| 5.7                         | Pembahasan.....                                                                                             | 98         |
| 5.7.1                       | Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau .....                | 98         |
| 5.7.2                       | Pengaruh Iklim Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau .....                | 100        |
| 5.7.3                       | Pengaruh Secara Simultan Iklim Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau..... | 102        |
| 5.8                         | Hasil Wawancara .....                                                                                       | 104        |
| <b>BAB VI PENUTUP .....</b> |                                                                                                             | <b>112</b> |
| 6.1                         | Kesimpulan .....                                                                                            | 112        |
| 6.2                         | Saran.....                                                                                                  | 113        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b> |                                                                                                             | <b>114</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>        |                                                                                                             | <b>116</b> |



## DAFTAR TABEL

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 Data LAKIP KPU Provinsi Riau .....                                 | 6  |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....                                         | 37 |
| Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian .....                       | 40 |
| Tabel 3.1 Populasi pada KPU Provinsi Riau .....                              | 45 |
| Tabel 3.2 Skala Pengukuran Skala <i>Likert</i> .....                         | 46 |
| Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                          | 63 |
| Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia.....                                    | 63 |
| Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....                     | 64 |
| Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....                             | 65 |
| Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi (X1)..... | 65 |
| Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Koordinasi (X2).....       | 72 |
| Tabel 5.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....           | 78 |
| Tabel 5.8 Rekapitulasi Uji Validitas .....                                   | 86 |
| Tabel 5.9 Rekapitulasi Uji Reliabilitas .....                                | 89 |
| Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas .....                                        | 89 |
| Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....                                  | 90 |
| Tabel 5.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....                           | 92 |
| Tabel 5.13 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji $f$ ).....               | 94 |
| Tabel 5.14 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji $t$ ) .....               | 95 |
| Tabel 5.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....                   | 96 |



## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                                         |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....                                                                      | 41 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Komisioner Komisi Pemilihan Umum Provinsi<br>Riau Periode 2019-2024..... | 57 |
| Gambar 4.2 Struktur Sekretariat KPU Provinsi Riau.....                                                  | 58 |
| Gambar 5.1 Uji Normalitas .....                                                                         | 89 |
| Gambar 5.2 Uji Heterokedasitas .....                                                                    | 92 |

## BAB I

## PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja instansi akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja instansi. Sumber daya manusia adalah aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan dalam setiap organisasi agar dapat mewujudkan visi dan misinya. Sumber daya manusia didalam organisasi merupakan faktor yang paling penting agar dapat melaksanakan fungsi didalam organisasi secara baik dan optimal. Sumber daya manusia yang bersifat aktif dan dinamis, sedangkan faktor fasilitas dan dana merupakan faktor yang bersifat pasif,



sehingga tanpa ada kemampuan yang memadai dari segenap SDM untuk mengelola fasilitas dan dana yang ada, maka keberadaan dana dan fasilitas tidak akan banyak memberikan manfaat. Oleh karena itu, masalah kinerja merupakan pusat perhatian, karena kinerja pegawai diyakini sebagai determinan terpenting bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara teoritis, kinerja ditentukan oleh banyak hal. Menurut Simamora yang dikutip Mangkunegara (2007 : 14), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor. Pertama adalah faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. Kedua yaitu faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi. Ketiga adalah faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design. Sementara menurut Timpe yang dikutip Mangkunegara (2007 : 14), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satu faktor yang potensial berpengaruh terhadap kinerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan :2007 ) bahwa “iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya”. Sedangkan Litwin dan Stringer (dalam



wirawan:2007) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai *concept describing the subjective nature or quality of the organizational environment. Its properties can be perceived or experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionnaire.* Handoko (2001) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu suasana organisasi yang diciptakan beberapa komponen yang membentuk nilai budaya yang pelaksanaannya sesuai dengan kepentingan kelompok kerja.

Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja pegawai. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari tindakan. Pegawai akan mengharapkan imbalan, kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. iklim organisasi dapat berada di salah satu tempat pada kontinum yang bergerak dari yang menyenangkan ke yang netral sampai dengan yang tidak menyenangkan. Atasan dan pegawai menginginkan iklim yang lebih menyenangkan karena akan meningkatkan kinerja yang lebih baik .

Selain iklim organisasi, koordinasi sangat diperlukan untuk menciptakan terjadinya keselarasan antara tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau bagian yang satu dengan bagian yang lain. menurut Sugandha (1991:25) koordinasi adalah Suatu proses pepaduan tujuan dan kegiatan dalam organisasi



untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien juga sebagai upaya dari pimpinan

untuk menyamakan persepsi, visi dan misi organisasi dalam pencapaian keselarasan dari usaha individu dan kelompok ke arah pencapaian tujuan dalam organisasi secara tepat. hal ini diperkuat oleh Sedarmayanti (2014:65) menjelaskan definisi koordinasi sebagai berikut: *“Coordination, Achieving harmony of individual and group effect the accomplishment of group purpose and objective”*. Koordinasi, merupakan pencapaian keselarasan dari usaha individu dan kelompok ke arah pencapaian maksud dan tujuan kelompok. Koordinasi dimaksud sebagai bagian penting dari fungsi-fungsi organisasi merupakan salah satu unsur keberhasilan organisasi dalam memadukan satu unit kerja organisasi ke dalam unit kerja organisasi yang lainnya. Setiap unit kerja harus memiliki keterpaduan langkah dan gerak untuk mencapai hasil kerja bagi terciptanya keterpaduan gerak agar hasil yang dicapai terselesaikan secara bersama-sama.

Tataran proses kerja dalam organisasi, biasanya sangat membutuhkan upaya koordinasi, dimana proses kerja dan mekanisme kerja yang dalam organisasi diselaraskan dengan sumber daya organisasi, bahkan diselaraskan dengan tugas pokok, fungsi pegawai. Dengan demikian, mekanisme kerja yang berjalan semakin jelas, sehingga rencana organisasi, tujuan organisasi, sumber daya organisasi, struktur organisasi dapat terdefiniskan bahkan dapat diimplementasikan secara tepat dan hal itu akan dapat mendorong pada efektifnya pencapaian tujuan maupun hasil kerja yang sesuai dengan rencana, melalui upaya optimalisasi kinerja pegawai.

Untuk itu pada setiap bagian atau level jabatan hendaknya diperlengkapi dengan deskripsi pekerjaan (*job description*) pegawai yang jelas dan berkaitan



dengan wewenang maupun tanggung jawab sesuai standar organisasi. Dengan adanya deskripsi pekerjaan akan memudahkan proses koordinasi antara anggota organisasi yang menciptakan keselarasan kerja sehingga tidak terjadi kesimpangsiuran dan tumpang tindih pekerjaan.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia, yakni meliputi Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD, DPRD, Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden, serta Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Seluruh aspek yang berkaitan dengan penyelenggaraan Pemilu menjadi tanggung jawab KPU dan bukan lembaga lainnya. Sebagai lembaga negara yang bersifat nasional, tetap dan mandiri dalam menyelenggarakan Pemilu, kedudukan KPU termaktub dalam pasal 22e ayat (5) UUD 1945 yang menyatakan bahwa pemilihan umum diselenggarakan oleh suatu Komisi Pemilihan Umum yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Mengenai wilayah kerja KPU, lembaga ini memiliki wilayah kerja meliputi seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Komisi Pemilihan Umum dari beberapa tahun terakhir ini memiliki beberapa prestasi yang dicapai serta dapat meningkatkan grafik capaian kinerja. Oleh karena itu pencapaian-pencapaian kinerja yang diperoleh oleh suatu instansi dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam organisasi tersebut. Termasuk dalam hal ini, pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau terdapat beberapa statistik dari laporan akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dalam jangka waktu 4 (empat) tahun terakhir pada KPU Provinsi Riau:



**Tabel 1.1 Data LAKIP KPU Provinsi Riau**

| No | Tahun | Capaian Kinerja | Kategori |
|----|-------|-----------------|----------|
| 1  | 2019  | 87,43           | Baik     |
| 2  | 2020  | 85,36           | Baik     |
| 3  | 2021  | 92,45           | Baik     |
| 4  | 2022  | 93,94           | Baik     |
| 5  | 2023  | 94,11           | Baik     |

*Sumber: Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau, (2024)*

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa capaian kinerja pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau setiap tahunnya mengalami peningkatan dan berada dalam kategori kinerja yang baik. Kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan iklim organisasi serta koordinasi, begitupun juga sebaiknya, iklim organisasi dan koordinasi yang buruk akan mengakibatkan kinerja pegawai yang kurang baik yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. Data LAKIP diatas menunjukkan capaian kinerja yang meningkat selama empat tahun terakhir, yang menunjukkan bahwa iklim organisasi serta koordinasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan adanya korelasi antara iklim organisasi dan koordinasi dengan kinerja yang menguntungkan.

Setelah peneliti melakukan pra riset dan wawancara pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau kepada pihak manajemen sumber daya manusia Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau, dengan mewawancarai Kabag SDM KPU Provinsi



Riau terkait fenomena iklim organisasi dan koordinasi yang ada di KPU Provinsi

Riau ini, beliau mengatakan bahwa :

*“ya ,menurut pengamatan saya sebagai kabag untuk iklim organisasi memang ada terjadi pemasalahan apalagi sudah memasuki musim PEMILU, seperti ada kurang komunikasi yang jelas sehingga membuat sesama pegawai kebingungan dalam bekerja, tidak menutup kemungkinan juga adanya perlakuan yang tidak adil sesama pegawai, apalagi sekarang sudah musim PEMILU beban kerja semakin banyak sehingga pegawai mengalami stress dan kelelahan, itu berdampak pada suasana / iklim di kantor KPU ini. ( 19 Oktober 2023 )*

*“dan terkait permasalahan koordinasi ada juga terjadi pemasalahan yaitu seperti adanya keterbatasan komunikasi antara pegawai dan atasan , kurang kesadaran berkoordinasi sehingga pekerjaannya, sehingga tidak sesuai dengan deadline yang ada, suka semena -mena dalam menentukan deadline , dan ada juga kurangnya kepemimpinan yang efektif yang dilakukan oleh pimpinan makan dari itu masih banyak terjadi permasalahan yang terjadi karena faktor dari koordinasi ini ( 19 oktober 2023)*

Maka dari hasil wawancara ini diperoleh hasil yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai yaitu dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang berkaitan dengan iklim organisasi yang terlihat seperti kurangnya komunikasi yang jelas dan terbuka sehingga menyebabkan ketidakpastian dan kebingungan diantara pegawai , perlakuan yang tidak adil terhadap pegawai, beban kerja yang berlebihan sehingga mengakibatkan stress dan kelelahan, kurang kesempatan untuk pengembangan karir , perubahan organisasi yang tidak jelas , tidak adanya perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan mental pegawai kurangnya kepercayaan dan saling keterbukaan pegawai dalam bekerja sehingga mereka bekerja sendiri-sendiri, kurangnya dukungan dari atasan atau pun sesama pegawai, kurang kejujurnya pegawai dalam bekerja dan kurang jelasnya pegawai dalam pekerjaan yang



diberikan selalu saja tidak bisa memberikan hasil tugas pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditetapkan.

Selain itu, permasalahan koordinasi yang terjadi antara lain terlihat dari keterbatasan komunikasi di antara pegawai maupun atasan, kurangnya sinergi antar tim, pembagian tugas yang kurang jelas kurangnya kepemimpinan yang efektif sikap pegawai yang suka menunda pekerjaan, dengan demikian pegawai dianggap kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Kurangnya komunikasi antar pegawai dalam bekerja, kurangnya kesadaran dari pegawai dalam berkoordinasi sehingga pekerjaan mereka tidak siap secara bersamaan, kurang terlibatnya atasan dalam pekerjaan pegawai sehingga mereka suka semena-mena dalam menentukan deadline, dan tidak adanya umpan balik pegawai dalam bekerja sehingga mereka menjadi malas dalam bekerja.

Penelitian juga di latar belakang oleh *research gap* pada penelitian terdahulu-penelitian terdahulu. berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tantri Hutagalung Dkk (2023) yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Utara yang dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Aswin (2019) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Koordinasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan menyimpulkan bahwa iklim koordinasi dan iklim kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.



Selain dari penelitian dari Tantri Hutagalung Dkk , Aswin Ada Juga Dari

Penelitian Wedi Fit6riana (2013) , Risma Fitriyani ( 2017 ) , Marsinta Dkk ( 2021) mereka menyimpulkan bahwa iklim organisasi dan koordinasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh tantri hutagalung (2023 ) yang berjudul **Pengaruh Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Utara** dengan cara mengganti variabel etos kerja dengan variabel koordinasi.

Dari beberapa paparan penjelasan diatas menunjukkan bahwasanya iklim organisasi sangat mendukung kinerja pegawai dalam menjalankan kompetensinya untuk bekerja secara produktif serta memberikan pola dasar, nilai, norma yang sudah lama berlaku yang dianut oleh anggotanya yang dapat mempengaruhi pola pikir dalam menyelesaikan masalah demi tercapainya tujuan bersama. Dan keterkaitan antara koordinasi dengan kinerja pegawai bahwasanya Koordinasi dalam organisasi dapat mendorong meningkatnya kinerja pegawai sehingga dapat dipastikan hasil kerja pegawai akan tercapai sesuai dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis merasa perlu melakukan penelitian untuk mengkaji lebih lanjut fenomena yang ada. Adapun judul penelitian yang dilakukan adalah **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau”**.



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan difokuskan sebagai berikut :

1. Apakah Iklim organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau?
2. Apakah koordinasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau?
3. Apakah iklim organisasi dan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab semua pertanyaan yang telah dirumuskan, adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Iklim organisasi terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau?
2. Untuk mengetahui pengaruh koordinasi terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau?
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan koordinasi terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau?

## 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yang berkepentingan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis



- a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan serta pemikiran yang bermanfaat bagi ilmu administrasi negara.
- b) Penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai literatur maupun referensi yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberi masukan serta tambahan pengetahuan bagi pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.
- b) Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Iklim Organisasi dan Koordinasi Terhadap Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang penelitian yang dilakukan, maka disusunlah sistematika penulisan yang berisi tentang hal-hal yang akan dibahas dalam setiap bab, sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada pendahuluan ini memuat latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**



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

### **BAB IV**

### **BAB V**

### **BAB V**

Pada Bab ini membahas berbagai teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas, definisi konsep, penelitian terdahulu, konsep operasional, kerangka pemikiran dan hipotesis.

#### **: METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data, uji kualitas data dan uji hipotesis.

#### **: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang Sejarah Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau, rencana strategis, visi dan misi, struktur organisasi serta tugas pokok dan fungsi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau.

#### **: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian, membahas mengenai Pengaruh Iklim Organisasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau.

#### **: PENUTUP**

Pada bab ini berisi kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian, keterbatasan dari penelitian, dan saran yang dapat diberikan bagi pihak bersangkutan.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien membantu organisasi, pegawai, dan masyarakat mencapai tujuannya.

Menurut Handoko (2011), “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Dessler

Sutrisno (2016:5), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai:

Aspek "orang" atau kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh mereka yang mempekerjakan, memilih, melatih, memberi penghargaan, dan mengevaluasi.

Dalam pengertian di atas, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bertugas untuk mengatur dan mengelola dengan baik sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau dalam kerangka suatu organisasi untuk mendapatkan tenaga kerja yang memuaskan. Anda dapat menyimpulkan bahwa itu adalah suatu kegiatan. Bekerja untuk mencapai tujuan Anda. Untuk bekerja secara efektif, Anda perlu mengelola dan mengatur sumber daya internal dan pegawai Anda sebanyak mungkin. MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pemantauan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan tujuan mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Umar, 2016).



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

Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola komponen manusia dengan benar dan mempertahankan tenaga kerja terampil yang puas dengan pekerjaan mereka. Instansi yang berkinerja baik membutuhkan dukungan dari pegawai yang berkinerja baik atau pegawai yang berkinerja baik. Pegawai berkinerja baik ketika mereka merasakan hubungan antara pekerjaan dan instansi. Karena ketika seorang pegawai merasakan komitmen, mereka memiliki motivasi yang kuat, kinerja terbaik untuk diri mereka sendiri, dan keinginan untuk memberikan perusahaan.

## 2.2 Kinerja Pegawai

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2009:94). Menurut Nawawi (2006: 63) Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Sedangkan menurut Colquitt dalam Kasmir, (2016: 188) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Instansi biasanya didasarkan pada tujuan yang direncanakan di masa depan dan perilaku yang diharapkan dari semua pegawai untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi. Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan dalam jurnal Nursam (2017) untuk



mengukur seberapa jauh tingkat keberhasilan dan kinerjanya Perusahaan, kelompok atau individu, serta hambatan dan kekurangan apa saja yang perlu penyempurnaan dikemudian hari. Disamping itu dengan metoda penilaian kinerja yang benar akan dapat terpecahkan bagaimana cara meningkatkan kompetensi pegawai. Bagian penting dalam pengelolaan pembangunan adalah evaluasi yang mantap atas pelaksanaan rencana pembangunan. Evaluasi dilakukan untuk memperoleh umpan balik agar dapat dikenali secara dini penyimpangan pelaksanaan dari rencana pembangunan, dan kemudian dapat dirumuskan langkah-langkah perbaikan yang tepat sasaran dan tepat waktu.

Menurut Henry Simamora (2004: 362-363), meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, untuk menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh kriteria apabila kriteria itu diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja. Karakteristiknya adalah:

1. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya. Konsep keandalan pengukuran mempunyai dua komponen: stabilitas dan konsistensi. Stabilitas menyiratkan bahwa pengukuran kriteria yang dilaksanakan pada waktu yang berbeda haruslah mencapai hasil yang kira-kira serupa. Konsistensi menunjukkan bahwa pengukuran kriteria yang dilakukan dengan metode yang berbeda atau orang yang berbeda harus mencapai hasil yang kira-kira sama.
2. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka. Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah evaluasi



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

kinerja anggota organisasi. Jikalau kriteria semacam itu memberikan skor yang identik kepada semua orang, maka kriteria tersebut tidak berguna untuk mendistribusikan kompensasi atas kinerja, merekomendasikan kandidat untuk promosi, ataupun menilai kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

3. Kriteria yang baik haruslah sensitif terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan. Karena tujuan penilaian kinerja adalah untuk menilai efektivitas individu anggota organisasi, kriteria efektivitas yang dipakai dalam sistem itu haruslah terutama di bawah kebijakan pengendalian orang yang sedang dinilai.
4. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai. Adalah penting agar orang-orang yang kinerjanya sedang diukur merasa bahwa kinerja yang sedang digunakan memberikan petunjuk yang adil dan benar tentang kinerja mereka.

Kinerja adalah hasil dari pencapaian seseorang pegawai selama periode waktu tertentu, tergantung pada peran mereka dalam instansi. Dan prestasi juga merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan tanggung jawabnya dan kemampuan orang tersebut untuk melakukan tugas yang telah menjadi kewenangannya.

Kinerja pegawai yang baik merupakan salah satu faktor terpenting dalam upaya suatu instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja adalah ukuran usaha yang dikeluarkan oleh suatu organisasi atau lembaga untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.



### 2.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana

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



## 10. Teknologi

## 11. Kesempatan berprestasi

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

### 1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### 2. Faktor motivasi Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

## 2.2.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja pegawai, baik secara individu maupun kelompok.
2. Membantu instansi pemerintah mengembangkan program pelatihan dan pengembangan staf yang lebih relevan dan bermanfaat baik untuk pegawai maupun instansi pemerintah.
3. Meningkatkan kinerja masing-masing pegawai secara keseluruhan dan tercermin dalam peningkatan produktivitas.



4. Membangkitkan minat dalam pengembangan diri dengan tujuan meningkatkan tidak hanya potensi kerja pegawai, tetapi juga hasil kerja dan pribadi.
5. Sebagai bagian dari kebijakan dan sistem kompensasi yang baik, kami menyediakan alat untuk membandingkan kinerja pegawai dengan tingkat kompensasi.
6. Memberi pegawai kesempatan untuk mengekspresikan perasaan mereka tentang apa yang sedang dilakukan dan apa yang terkait dengan apa yang sedang dilakukan.

### 2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut( Mangkunegara; 2019 ) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam, yaitu :

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi kerja pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas Kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus yang dihasilkan.
3. Pelaksanaan Tugas merupakan seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.



## 2.3 Iklim Organisasi

### 2.3.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi (disebut juga suasana organisasi) adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Poole dan Mcphee dalam Sunarto (2015:89) bahwa: “Iklim organisasi (*organizational climate*) dipahami sebagai sikap kolektif yang secara terus menerus diproduksi dan direproduksi oleh anggota organisasi melalui interaksi. Iklim organisasi ini dalam pandangan mereka adalah produk strukturasi: ia menjadi medium sekaligus hasil dari interaksi”. Menurut Pace Dan Faules dalam Sugiana D dan Erdinaya L. K (2019:299) bahwa: “Iklim organisasi dalam perusahaan adalah meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai”. Dengan iklim organisasi, tidak hanya dapat memenuhi tujuan organisasi namun juga dapat memenuhi kebutuhan anggotanya dalam hal ini pegawai.

Menurut Byars dan Rue dalam Abas H (2017:71) bahwa: “Iklim organisasi berupa faktor–faktor seperti temperatur kelembaban, ventilasi, suara gaduh, cahaya dan warna dapat berdampak terhadap perencanaan suatu pekerjaan”. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Menurut Robert Stringer dalam Ismuhadjar (2015:111) bahwa: “Iklim organisasi sendiri dapat dilihat dari berbagai bentuk, sejumlah istilah melukiskan perilaku seperti tempat (*setting*) dimana perilaku muncul, lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi



(*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*) dan kondisi (*conditions*)”.

### 2.3.2 Jenis-Jenis Iklim Organisasi

Kamaluddin mengemukakan bentuk iklim organisasi menjadi dua macam yaitu iklim terbuka dan iklim tertutup.

#### 1. Iklim Terbuka

Iklim terbuka adalah percaya pada bawahannya, terbuka dalam komunikasi, kepemimpinan yang menolong dan menghargai, pemecahan masalah secara kelompok, otonomi pekerjaan, berbagai informasi, menciptakan tujuan hasil yang tinggi.

Pada bentuk iklim organisasi terbuka adanya kepercayaan, dimana pemimpin memberi kepercayaan pada orang lain dan memiliki kemampuan untuk memberikan kepercayaan pada orang lain dan memiliki kemampuan untuk menyakinkan orang lain dalam membangun organisasi. bahwa bawahan dapat mengeluarkan keluhan secara terbuka dan pimpinan bisa mengemukakan apa yang diharapkan oleh bawahan. Lembaga memiliki kepercayaan pada diri sendiri dan memberikan kepercayaan kepada bawahan bahwa mereka memiliki kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab.

Kepemimpinan yang menolong dan menghargai merupakan pemimpin yang mau menerima perbedaan, pada dasarnya menghargai perbedaan merupakan suatu tindakan yang paling sulit dilakukan oleh seorang pemimpin. Didasari bahwa tidak semua kemauan pemimpin benar, Oleh karena itu, pendapat bawahan adalah



penting untuk didengarkan. Dengan mendengar berarti pemimpin memiliki perhatian yang konstruktif mengenai masalah yang dihadapi oleh bawahan. Dengan demikian akan tercipta rasa aman dan nyaman sehingga lebih mau terbuka terhadap saran saran yang diberikan.

Memecahkan masalah secara kelompok dengan melibatkan bawahan yang mempunyai keputusan bersama, karena keterlibatan bawahan adalah kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. Keterlibatan bawahan penting untuk diperhatikan karena ada keterlibatan bawahan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun bekerja dengan sesama teman kerja. Seorang pemimpin selalu bersedia untuk mendengarkan kesulitan-kesulitan yang disampaikan oleh pegawai meskipun ia mungkin tidak dapat menolong, akan tetapi sudah memberikan kepercayaan kepada pegawai bahwa pemimpin mereka benar-benar menjadi tempat berlindung dan membimbing mereka.

## 2. Iklim Tertutup

Iklim tertutup adalah lebih mengutamakan pribadi daripada kerjasama, kepemimpinan yang otokratis dan paksaan, para bawahan bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan saja atau perilaku pekerja ditentukan oleh peraturan dan prosedur sentralisasi pengambilan keputusan, ketidakpuasan.

Dalam iklim ini lebih lebih besar kekakuan fungsinya dapat terlihat dalam rantai komando, lebih menekankan pada pribadi masing-masing daripada kerja sama. Oleh sebab itu iklim tertutup dapat menimbulkan ketidak disiplin



pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Pemimpin otokratis melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Dalam kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugasnya.

Dalam suatu organisasi, apabila para pegawai apabila pegawai merasa cocok dengan iklim yang ada pada lingkungan kerjanya, maka akan membuat para pegawai memiliki karakter yang lebih terbuka dan bersifat membantu. Seorang pemimpin perlu memberikan perhatian dan menghargai kepada bawahan atas apa yang telah dikerjakannya karena mempunyai dampak positif pada tingkat kedisiplinan pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, baik dan buruknya iklim ditentukan berdasarkan penilaian bawahan terhadap pimpinan.

### 2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Idrus M (2006:96) secara detail menjelaskan beberapa hal yang dinyatakan sebagai faktor-faktor iklim organisasi yaitu:

- 1) Individual initiative, yaitu tingkat tanggung jawab dan kemandirian yang dimiliki setiap anggota.
- 2) Risk tolerance, tingkat resiko yang boleh atau mungkin dipikul oleh anggotanya untuk mendorong mereka menjadi agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
- 3) Integration, tingkat unit-unit kerja dalam organisasi yang mendorong untuk beroperasi dalam koordinasi yang baik.
- 4) Management support, tingkat kejelasan komunikasi, bantuan dan dukungan yang disediakan manajemen terhadap unit kerja di bawahnya.



- 5) Control, sejumlah aturan/peraturan dan sejumlah pengawasan yang digunakan untuk mengatur dan mengawasi perilaku pegawai;
- 6) Identity, tingkat identifikasi diri tiap anggota organisasi secara keseluruhan melebihi group kerja atau bidang profesi masing-masing.
- 7) Rewards, tingkat alokasi dan penghargaan (promosi jabatan dan honor) berdasarkan kinerja pegawai sebagai lawan dari senioritas, anak mas dan lain-lain.
- 8) Conflict tolerance, tingkat toleransi terhadap konflik dan kritik keterbukaan yang muncul dalam organisasi.
- 9) Communications patterns, tingkat keterbatasan komunikasi dalam organisasi yang sesuai otorisasi pada hirarki formal.

#### 2.3.4 Indikator Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2016) Indikator iklim organisasi sebagai berikut :

##### 1. Struktur (Structure)

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

##### 2. Standar-standar (Standards)

Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan dengan baik. Standar-standar yang tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

### 3. Tanggung Jawab (Responsibility)

Merefleksikan perasaan pegawai bahwa mereka menjadi “bos untuk diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalah problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

### 4. Penghargaan (Recognition)

Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Penghargaan yang rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

### 5. Dukungan (Support)

Perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam



menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri

## 6. Komitmen (commitment)

perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya pegawai merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

## 2.4 Koordinasi

### 2.4.1 Pengertian Koordinasi

Dalam sebuah organisasi setiap pimpinan perlu untuk mengkoordinasikan kegiatan kepada anggota organisasi yang diberikan dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya penyampaian informasi yang jelas, pengkomunikasian yang tepat, dan pembagian pekerjaan kepada para bawahan oleh manajer maka setiap individu bawahan akan mengerjakannya sesuai dengan wewenang yang diterima. Tanpa adanya koordinasi setiap pekerjaan dari individu pegawai maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Menurut Pearce II dan Robinson yang dimaksud dengan koordinasi adalah integrasi dari kegiatan-kegiatan individual dan unit-unit ke dalam satu usaha bersama yaitu bekerja ke arah tujuan bersama. Sedangkan menurut Sugandha (2011) koordinasi adalah proses penyatupaduan sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan dari unit-unit yang terpisah (bagian atau bidang fungsional) dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.



Hasibuan (2009 : 85) berpendapat bahwa : “koordinasi adalah kegiatan

mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”.

Koordinasi adalah mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen (6M) dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Menurut Manullang (2008: 72) koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas di antara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari definisi-definisi koordinasi di atas, dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah suatu usaha, kegiatan-kegiatan, kerjasama dan kesepakatan bersama secara teratur serasi, selaras, seimbang dan serempak dalam mencapai suatu tujuan tertentu serta mencegah terjadinya konflik, kekacauan, percekocokan, kekosongan pekerjaan dan sebagainya dalam suatu organisasi.. Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri (Hasibuan, 2011). Melakukan kegiatan koordinasi dengan berbagai cara seperti tersebut diatas adalah amat perlu sebab adanya kegiatan koordinasi dapat



menghindarkan terjadi konflik mengurangi duplikasi tugas, meniadakan pengangguran, melenyapkan kepentingan unit sendiri dan memperkuat kerja sama. Dengan setiap koordinasi diharapkan akan tercipta suasana kerja sama, kesatuan tindakan dan kesatuan tujuan akhir

#### 2.4.2 Prinsip-prinsip Koordinasi

Prinsip dalam koordinasi adalah berhubungan dengan tugas untuk mempersatukan usaha agar sasaran dan tujuan dapat dicapai dengan cara memperoleh keseimbangan dan keharmonisan kerja antara individu, kelompok kerja. M. Ridwan dalam Sutarto (2012:56) menyebutkan Agar koordinasi itu berjalan dengan baik ada beberapa prinsip dalam melaksanakan koordinasi yaitu :

1. Prinsip yang menentukan bahwa semua faktor faktor yang ada dalam suatu waktu adalah saling berhubungan
2. Prinsip yang menekan pentingnya pencapaian koordinasi dalam tahap permulaan perencanaan dan pengambilan kebijaksanaan. Karena apabila rencana-rencana tiap bagian dilaksanakan, maka sulit untuk mempersatukan waktu dengan sebaik-baiknya.
3. Prinsip *Direct Contact*, dimana orang-orang harus mencapai melalui kontak langsung (interpersonal) yaitu hubungan diantara orang-orang yang sifatnya horizontal. (Sutarto, 2012,hal.67).

#### 2.4.3 Jenis-Jenis Koordinasi

Koordinasi dapat dibedakan atas :

1. Koordinasi vertikal, tindakan-tindakan atau kegiatan penyatuan, pengarahan yang dijalankan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit, kesatuan kerja yang ada di bawah wewenang dan tanggung jawabnya.
2. Koordinasi horizontal, tindakan-tindakan atau kegiatan penyatuan, pengarahan yang dijalankan terhadap kegiatan dalam tingkat organisasi yang setingkat. Koordinasi horizontal terbagi lagi atas :
  - a. *Interdisciplinary*, Koordinasi dalam rangka mengarahkan, menyatukan tindakan, mewujudkan, menciptakan disiplin antara unit yang satu dengan unit yang lain secara intern maupun ekstern pada unit-unit yang sama tugasnya.
  - b. *Interrelated*, koordinasi antar badan (instansi). Unit-unit yang fungsinya berbeda, tetapi instansinya saling berkaitan secara intern-ekstern yang selevel.

#### 2.4.4 Syarat-Syarat Koordinasi

Syarat-syarat Koordinasi berdasarkan pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2011:88) adalah:

1. *Sense of cooperation* (perasaan untuk bekerja sama), ini harus dilihat dari sudut bagian per bagian bidang pekerjaan, bukan orang per orang.
2. *Rivalry*, dalam perusahaan-perusahaan besar sering diadakan persaingan antara bagian-bagian, agar bagian-bagian ini berlomba-lomba untuk mencapai kemajuan.
3. *Team Spirit*, satu sama lain perbagian harus saling menghargai.



4. *Esprit de Corps*, bagian yang saling menghargai akan semakin bersemangat.

Koordinasi tidak dapat diperintahkan, dipaksakan, tetapi akan lebih baik dengan cara persuasif (permintaan dan permohonan) kepada bawahan. Karena dengan cara persuasif akan lebih dihayati, ditaati oleh bawahan, seba mereka merasa dihargai dan dihormati. Koordinasi merupakan sebuah proses yang meliputi beberapa langkah. Sebagai proses, input koordinasi adalah saling memberi informasi tentang hal tertentu melalui pola komunikasi. Sumber informasi (*sender*) menyampaikan berita tertentu kepada masyarakat umum atau unit kerja lainnya (*receiver*). Unit kerja yang berkepentingan, bisa langsung menyesuaikan diri dengan informasi itu, atau memberikan *feedback* kepada *sender* atau masyarakat. Masyarakat atau *receiver* biasa memberikan tanggapan baik dan seterusnya.

#### 2.4.5 Indikator Koordinasi

Koordinasi adalah tindakan seorang pimpinan untuk mengusahakan terjadinya keselarasan, antara tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau bagian yang satu dengan bagian yang lain. Dengan koordinasi ini diartikan sebagai suatu usaha ke arah keselarasan kerja antara anggota organisasi sehingga tidak terjadi kesimpangsiuran, tumpang tindih. Hal ini berarti pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Menurut (Handyaningrat, 2012) Indikator koordinasi sebagai berikut ;

##### 1. Kesatuan Tindakan

Pada hakekatnya koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota organisasi atau satuan organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tugasnya dengan anggota atau satuan organisasi lainnya agar anggota atau satuan organisasi tersebut tidak berjalan sendiri-sendiri. Oleh sebab itu konsep kesatuan tindakan adalah inti dari pada koordinasi.

#### 2. Komunikasi

Komunikasi tidak dapat dipisahkan dari koordinasi, karena komunikasi, sejumlah unit dalam organisasi akan dapat dikoordinasikan berdasarkan rentang dimana sebagian besar ditentukan oleh adanya komunikasi.

#### 3. Pembagian Kerja

Secara teoritis tujuan dalam suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan bersama dimana individu tidak dapat mencapainya sendiri. Kelompok dua atau lebih orang yang bekerja bersama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil lebih daripada dilakukan perseorangan. Dalam suatu organisasi, tiang dasarnya adalah prinsip pembagian kerja (Division of labor). Prinsip pembagian kerja ini adalah jika suatu organisasi diharapkan untuk dapat berhasil dengan baik dalam usaha mencapai tujuan, maka hendaknya dilakukan pembagian kerja.

Dengan demikian jelas, bahwa adanya pembagian kerja maka setiap pekerja/pegawai organisasi hanya akan mengerjakan satu atau beberapa pekerjaan saja agar para pekerja dapat memusatkan pikiran serta perhatiannya pada pekerjaan tersebut.

#### 4. Disiplin

Pada setiap organisasi yang kompleks, setiap bagian harus bekerja secara terkoordinasi, agar masing-masing dapat menghasilkan hasil yang



diharapkan. Koordinasi adalah usaha penyesuaian bagian-bagian yang berbeda-beda agar kegiatan dari pada bagian-bagian itu selesai pada waktunya, sehingga masing-masing dapat memberikan sumbangan usahanya secara maksimal agar diperoleh hasil secara keseluruhan, untuk itu diperlukan disiplin.

## 2.5 Hubungan Antar Variabel

### 2.5.1 Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja

Wirawan (2008) berpendapat iklim organisasi merupakan anggapan pegawai tentang apa yang terjadi secara teratur dalam suatu organisasi dan dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja individu. Nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh instansi agar dapat digunakan untuk menilai pegawai yang potensial dan menetapkan nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan organisasi. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Liliweri (2014) yang menyatakan bahwa iklim organisasi sangat mendukung kinerja pegawai dalam menjalankan kompetensinya untuk bekerja secara produktif sedangkan budaya organisasi memberikan pola dasar, nilai, norma yang sudah lama berlaku yang dianut oleh anggotanya yang dapat mempengaruhi pola pikir dalam menyelesaikan masalah demi tercapainya tujuan bersama.

### 2.5.2 Hubungan Iklim Koordinasi dengan Kinerja

Siagaan (2001), menyatakan bahwa koordinasi (*coordination*), merupakan salah satu dari fungsi manajemen”. Mencapai tujuan organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, seringkali dibagi menjadi unit-unit yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang berbeda, sehingga perbedaan



tersebut menimbulkan spesialisasi dalam pekerjaan. Namun agar tujuan utama dari organisasi tetap dapat dicapai secara efektif dan efisien, maka diperlukan koordinasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sugandha (2011) yang menyatakan bahwa Koordinasi adalah penyatupaduan gerak dari seluruh potensi dan unit-unit organisasi atau organisasi-organisasi yang berbeda fungsi agar secara benar-benar mengarah pada sasaran yang sama guna memudahkan pencapaian dengan efisien. Pendapat tersebut di atas bahwa koordinasi merupakan kesatupaduan gerak pada unit-unit yang berbeda dalam suatu organisasi agar pekerjaan mengarah kepada sasaran pencapaian tujuan. Pelaksanaan koordinasi yang efektif adalah suatu koordinasi dengan memiliki kriteria tertentu atau memiliki parameter tertentu. Salah satu pendekatan yang efektif untuk mengetahui parameter koordinasi yang efektif tersebut, yaitu melalui mekanisme-mekanisme dasar untuk mencapai koordinasi yang efektif yang sekaligus sebagai parameter koordinasi.

Hubungan antara koordinasi dengan kinerja pegawai sebagaimana disimpulkan oleh Handoko (2003) bahwa : Koordinasi dalam organisasi dapat mendorong meningkatnya kinerja pegawai sehingga dapat dipastikan hasil kerja pegawai akan tercapai sesuai dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya.



## 2.6 Perspektif Pandangan Islam

### 2.6.1 Iklim Organisasi Menurut Pandangan Islam

Iklim organisasi juga berkaitan dengan persepsi anggota organisasi, baik secara individual maupun kelompok, tentang sifat-sifat dan karakteristik organisasi yang mencerminkan norma serta keyakinan dalam organisasi. Kerja sama antara pemimpin dan guru, bersama-sama menciptakan suasana dalam organisasi menjadi nyaman. Allah SWT, berfirman dalam Q.S. Al-Maidah/5:2 sebagai berikut:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: *Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksaNya.* {Q.S. Al-Maidah/5:2}

Ayat di atas menghendaki agar dalam organisasi lebih mengedepankan sifat tolong-menolong serta ancaman bagi orang yang enggan untuk bekerja sama. Sifat tolong menolong dapat membantu terciptanya iklim organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi. Iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan mewarnai pola interaksi mereka dalam melakukan tugas-tugas keorganisasian. Iklim organisasi lebih dari sekedar lingkungan fisik, ia mencakup norma, sikap, perilaku, bahkan juga perasaan anggota organisasi dalam mempersepsikan keadaan di lingkungan organisasinya. Hal itu sebagaimana dikemukakan oleh Muhammad bahwa iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.



## 2.6.2 Koordinasi Menurut Pandangan Islam

Melalui koordinasi yang baik pembagian kerja akan lebih jelas sehingga bawahan akan lebih memahami apa yang harus dikerjakan dan tidak menimbulkan salah persepsi serta keraguan-keraguan dalam melaksanakan pekerjaan. ALLAH SWT berfirman dalam surat Al-Baqarah ayat 208 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا دَخِلُوا فَتَىٰ لِّسْلَمِ كَافَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوٰتِ الشَّيْطَانِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu kedalam islam keseluruhan, dan janganlah kamu turuti langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu. (Q.S Al-Baqarah [2]:208).*

Menurut Rivai Veithzal (2011:129) koordinasi adalah aktivitas membawa orang-orang, materiil , pikiran-pikiran, teknik-teknik dan tujuan-tujuan kedalam hubungan yang harmonis dan produktif dalam mencapai suatu tujuan. Untuk dapat menggerakkan bawahan, seorang pemimpin harus dapat melakukan koordinasi, yaitu menghubungkan, menyatupadukan dan menyelaraskan hubungan antara orang-orang, pekerjaan-pekerjaan dan satuan satuan organisasi yang satu dengan yang lain sehingga semuanya berjalan harmonis.

## 2.6.3 Kinerja Menurut Pandangan Islam

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau kegiatan tertentu yang dicapai selama periode waktu tertentu. Kinerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan semua tugas yang bertanggung jawab. Tugas biasanya didasarkan pada indikator keberhasilan yang ditetapkan bahwa pegawai diketahui mencapai tingkat kinerja tertentu. Tetapi sebaliknya Al-qur'an menggariskan golongan yang baik bagi beruntung (al-falah) itu adalah orang yang banyak bertaqwa kepada Allah,

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



hususy sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya. Firman Allah dalam Al-qur'an Surat Al-Ahqaf ayat 19 sebagai berikut :

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوقِيَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*Artinya: Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.*

Dari ayat tersebut Allah pasti akan membalas semua perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka lakukan. Ini berarti bahwa mereka yang melakukan pekerjaan dengan baik dan berhasil dalam pekerjaannya akan menguntungkan instansi. Di sisi lain, menurut islam kinerja adalah bentuk atau jalan individu menuju aktualisasi diri. Kinerja adalah bentuk nilai, keyakinan, dan pemahaman konkret yang didukung, berdasarkan prinsip moral yang kuat, dan dapat memotivasi anda untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas. Mereka yang melakukan yang terbaik dimata Allah adalah orang-orang yang sholeh. Al-qur'an Surat Al-jumu'ah ayat 10 berbunyi

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*Artinya : Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.*

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan pekerjaan umat islam adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan untuk mencapai keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika dua hal ini menjadi dasar pekerjaan, maka akan mendapatkan hasil yang baik. Hasil terbaik adalah melakukan yang terbaik.



Rasulullah SAW bersabda: Pekerjaan terbaik adalah usaha ketika pekerjaan melakukan yang terbaik (HR. Ahmad)

Oleh karena itu dari sudut pandang islam, orientasi kinerja tidak hanya untuk memaksimalkan keuntungan menggunakan metode evaluasi kinerja tradisional, tetapi orientasi kinerja adalah dimensi yang lebih luas dan lebih komprehensif, yaitu investor pemangku kepentingan kami, termasuk pegawai, pelanggan, pemasok, komunitas, lingkungan, atau generasi sosial dan masa depan.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Nama                                                       | Judul                                                                                                              | Variabel                                                                                            | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                          |
|----|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Tantri Hutagalung, Nalom Siagian, Jonson Rajagukguk (2023) | Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara | Variabel Independen:<br>1. Iklim Organisasi<br>2. Etos Kerja<br><br>Variabel Dependen<br>1. Kinerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh iklim organisasi tidak dapat dipisahkan satu persatu namun harus selalu terpadu dalam pelaksanaannya sehingga memiliki pengaruh yang signifikan. |
| 2  | Aswin Indra Bayu (2019)                                    | Pengaruh Koordinasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan           | Variabel Independen :<br>1.Koordinasi<br>2.Iklim Kerja<br><br>Variabel Dependen :<br>1. Kinerja     | Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa iklim organisasi dan iklim kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.                                                              |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

|   |                                                        |                                                                                                                         |                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                 |
|---|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Wedi Fitriana (2013)                                   | Pengaruh Koordinasi , Pengawasan, dan Iklim Kerja Terhadap kinerja pegawai di kantor dinas sosial provinsi jawa barat   | Variabel Independen :<br>1. Koordinasi<br>2. Pengawasan<br>3. Iklim kerja<br>Variabel dependen :<br>1. Kinerja pegawai | Kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh Koordinasi, Pengawasan dan Iklim Kerja tidak dapat dipisahkan satu persatu namun harus selalu terpadu dalam pelaksanaannya sehingga memiliki pengaruh yang signifikan                     |
| 4 | Risma Fitriyani (2017)                                 | Analisis Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Bandung Barat | Variabel Independen:<br>1. Koordinasi<br>Variabel Dependen:<br>1. Kinerja                                              | Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa semua indikator Koordinasi berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Bandung Barat |
| 5 | Marsinta Uli Nainggolan, Johannes, Sry Rosita ( 2021 ) | Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening                                       | Variabel Independen:<br>1. Koordinasi<br>Variabel Dependen:<br>1. Kinerja                                              | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi secara parsial dapat mempengaruhi kepuasan maupun kinerja pegawai KPKJ.                                                                                               |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 | Fakhry zamzam, A Roni Romli (2017) | Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Legislati Daerah Provinsi Sumatera Selatan                             | Variabel Independen:<br>1. Iklim Organisasi<br><br>Variabel Dependen:<br>1. Kinerja<br>2. Produktivitas | Berdasarkan hasil penelitian Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja, Iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas. Kinerja berpengaruh terhadap produktivitas. Dan secara bersama-sama iklim organisasi dan kinerja berpengaruh terhadap produktivitas |
| 7 | Erna Suryani (2015)                | Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Dan Koperasi Kabupaten Bala ngan | Variabel Independen:<br>1. Iklim Organisasi<br><br>Variabel Dependen:<br>1.Kinerja                      | Berdasarkan hasil penelitian Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja,. Dan secara bersama-sama iklim organisasi terhadap kinerja                                                                                                                               |

## 2.8 Definisi Variabel

Makna definisi konsep yaitu pembatasan dari penelitian yang akan dibahas untuk selanjutnya. Dalam hal memberi arahan dan juga lebih banyak penulisan dan dengan itu mendefinisikan :

1. Kinerja adalah hasil dari pencapaian seseorang pegawai selama periode waktu tertentu, tergantung pada peran mereka dalam instansi. Dan prestasi juga merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan tanggung



jawabnya dan kemampuan orang tersebut untuk melakukan tugas yang telah menjadi kewenangannya.

2. Iklim organisasi adalah suatu kondisi lingkungan kerja yang dirayakan setiap anggota organisasi yang dapat mempengaruhi sikap, nilai dan perilaku para anggota yang ada di dalam organisasi
3. Koordinasi adalah suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu dan saling melengkapi.

## 2.9 Variabel Operasional

Konsep operasional merupakan kajian untuk menunjukkan seperti apa suatu variabel diukur sehingga dalam melakukan pengukuran mengungkapkan indikator yang mana dapat mendukung analisis variabel tersebut. (sugiyono,2014) menyatakan bahwasanya variabel dalam penelitian merupakan sifat atau atribut maupun nilai dari seseorang, yang menunjukkan adanya variasi yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dapat dipahami agar mendapatkan kesimpulanya. Dalam penelitian ini mengkaji dua variabel penelitian sebagai berikut :

1. Variabel independen, adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan dari variabel dependen. Variabel ini dapat bebas dalam memberi pengaruh terhadap variabel yang lain didalam penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas yaitu Iklim Organisasi (X1) , Koordinasi (X2)
2. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau yang menjadi suatu akibat (Sugiyono,2013). Variabel



dependen adalah variabel yang muncul dari pengaruh variabel independen.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y)

**Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian**

| Variabel                                        | Indikator                                                                                                                                                               | Skala Penelitian |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <b>Iklim Organisasi (X1)</b><br>(Wirawan, 2007) | 1. Struktur (Structure)<br>2. Standar-standar (Standards)<br>3. Tanggung Jawab (Responsibility)<br>4. Penghargaan (Recognition)<br>5. Dukungan (Support)<br>6. Komitmen | Skala Likert     |
| <b>Koordinasi (X2)</b><br>(Handayani, 2012)     | 1. Kesatuan Tindakan<br>2. Komunikasi<br>3. Pembagian Kerja<br>4. Disiplin                                                                                              | Skala Likert     |
| <b>Kinerja (Y)</b><br>(Mangkunegara, 2019)      | 1. Kualitas Kerja<br>2. Kuantitas Kerja<br>3. Pelaksanaan Tugas<br>4. Tanggung Jawab                                                                                    | Skala Likert     |

## 2.10 Kerangka Berpikir

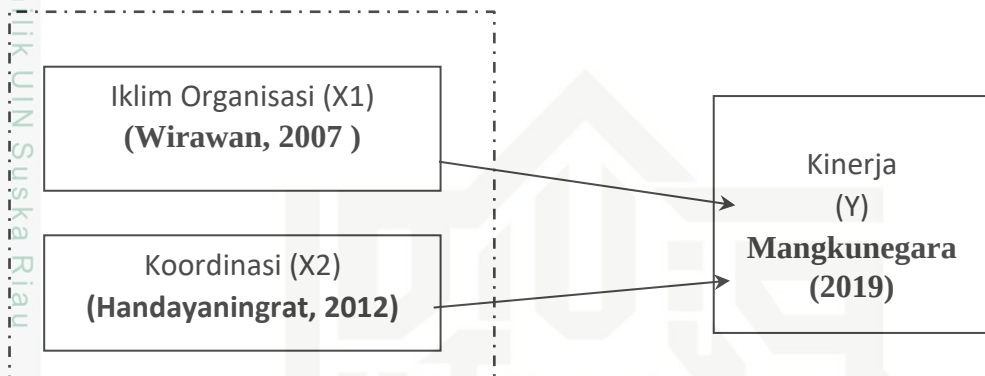
Agar memperoleh gambaran utama dari permasalahan yang dijelaskan dalam penelitian dan apa saja aspek - aspek yang akan diteliti, maka peneliti untuk itu harus menetapkan pemikiran yang akurat untuk mendapatkan bukti empiris dan juga realitas di lapangan. Kerangka berpikir yang tepat secara teoritis menggambarkan hubungan antara variabel yang akan diteliti. Untuk sebab itu, sesuai teori diperlukan penjelasan hubungan antara variabel bebas dan juga terikat. Dengan demikian, dalam menyusun perspektif penelitian harus berdasarkan kepada



kerangka pemikiran (Sugiyono, 2016). Kerangka pemikiran dapat dilihat sebagai berikut :

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**



Keterangan :

X1 = Iklim Organisasi

X2 = Koordinasi

Y = Kinerja

## 2.11 Hipotesis

### 2.11.1 Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Iklim organisasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai. Keterkaitan antara iklim organisasi dan kinerja merupakan suasana kerja atau iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja suatu organisasi. Semakin baik iklim organisasi maka semakin efektif kerja seorang pegawai atau organisasi dan begitu pula sebaliknya Sehingga tidak ada lagi keluhan



bahkan protes yang muncul dari layanan jasa yang disediakan oleh instansi provinsi

termasuk Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau. untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik maka diperlukan iklim organisasi, yang baik pula.

Dalam artian iklim organisasi, berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**H0: Iklim organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau**

**H1: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau**

### 2.11.2 Hubungan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai

Koordinasi diperlukan dalam pelaksanaan tugas kepemimpinan sebagai salah satu alat untuk mencapai tujuan organisasi untuk mengoreksi atau menguji kebaikan rencana atau tindakan yang diambil oleh staf, antara staf, atau komponen lain yang bersangkutan atau akan tersangkut dalam pelaksanaan rencana yang telah disusun.

**H0: Koordinasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau**

**H1: Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau**

### 2.11.3 Hubungan Iklim Organisasi dan Koordinasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang menerapkan iklim organisasi dan koordinasi secara simultan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena hubungan tersebut memiliki



indikator seperti pencapaian prestasi kerja, tingkat penyelesaian pekerjaan yang tinggi dan kualitas pekerjaan yang dihasilkannya (Agustina Massora,2019).

**H0: Iklim organisasi dan koordinasi secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau**

**H1: Iklim organisasi dan koordinasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau**

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



## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

### 3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau yang beralamat Jl. Gajah Mada No.200, Simpang Empat, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau 28127.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Dalam metode penelitian, kata populasi mengacu pada sekumpulan objek yang dijadikan sasaran dalam penelitian. Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek dengan ciri dan jumlah tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang selanjutnya dianalisis sehingga dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau berjumlah 36 orang



### 3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016), sampel merupakan bagian dari populasi yang mencerminkan keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Menurut sugiyono (2012 ) metode sensus merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu sebanyak 36 pegawai, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian adalah metode sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel ( Sugiyono, 2014 )

**Tabel 3.1 Populasi pada KPU Provinsi Riau**

| No | Keterangan                                              | Jumlah   |        |
|----|---------------------------------------------------------|----------|--------|
|    |                                                         | Populasi | Sampel |
| 1  | Pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau | 36       | 36     |

Sumber : Data Olahan Tahun 2023

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Kuesioner

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dimana kuisisioner sudah menyediakan jawabannya untuk responden memilih sesuai dengan keadaan.



Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan *likert scale* dengan memberikan 1-5 poin mulai dari skala sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), Netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Instrument yang digunakan berupa kuesioner atau kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS *Statistic 21 for windows*. Adapun penelitian ini menggunakan skala pengukuran skala *likert* yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2. Skala Pengukuran Skala *Likert***

| Jawaban | Artinya       | Skor |
|---------|---------------|------|
| SS      | Sangat Setuju | 5    |
| S       | Setuju        | 4    |
| N       | Netral        | 3    |
| TS      | Kurang setuju | 2    |
| STS     | Tidak Setuju  | 1    |

Sumber: (Sugiyono, 2018)

### 3.4.2 Wawancara

Metode wawancara merupakan proses interaksi antara peneliti dengan responden yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang data kualitatif yang berguna untuk memperluas, menguji dan memperjelas hasil penelitian kuantitatif. (Bungin, 2007) Melalui wawancara inilah peneliti menggali data informasi kepada beberapa pegawai di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau dan terkait Pengaruh Iklim Organisasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau.



Tabel 3.3. Informan Penelitian

| No. | Informan Penelitian                                                    | Jumlah Informan |
|-----|------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1.  | Kabag Teknis Penyelenggara PEMILU, Partisipasi dan Hubungan Masyarakat | 1               |
| 2.  | Pegawai KPU Provinsi Riau                                              | 2               |
| 3.  | Pegawai Kpu Kota Pekanbaru                                             | 1               |
| 4.  | Masyarakat                                                             | 2               |

**Sumber : Olahan Penulis 2024**

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 3.5.1 Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yaitu statistik yang berfungsi untuk menyusun dan menganalisis data (kondisi, gejala, masalah) dalam bentuk angka dan membuatnya dapat dipahami sehingga diuraikan secara teratur, singkat dan jelas (Supardi, 2013). Statistik deskriptif adalah statistik untuk menganalisis data dengan menggunakan deskripsi dan juga menggambarkan data yang dikumpulkan secara keseluruhan sebagaimana tanpa maksud menarik kesimpulan yang berlaku untuk publik (Sugiyono 2014). Data tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, setelah itu angket dianalisis sesuai pedoman skala Likert. Pada tahap ini dilakukan perhitungan dengan menggunakan persentase dan analisis tiap item. Untuk menganalisis hal tersebut, penulis menggunakan rumus :

$$P = \frac{F \times 100\%}{N}$$

Keterangan:

P : Angka Persentase

F : Frekuensi / jumlah jawaban responden

N : *Number of cases* (jumlah responden / banyak individu )



### 3.5.2 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2013).

## 3.6 Uji Kualitas Data

### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2008), validitas menggambarkan seberapa besar akurasi antara data yang benar - benar terjadi terhadap objek dan dengan data yang diakumulasi oleh peneliti. Uji validitas ini digunakan dan dilakukan pengujian, apakah jawaban survei dari responden dengan sebenar - benarnya layak digunakan dalam penelitian ini ataupun tidak. Ciri - ciri yang menentukan untuk uji validitas dari setiap pertanyaan yaitu nilai Corrected Item -Total Correlation atau nilai  $r$  hitung harus berada diatas 0.3. Hal ini karena ketika angka  $r$  hitung kurang dari 0,3, berarti item tersebut mempunyai hubungan yang lebih rendah dengan item pertanyaan lain dibandingkan dengan variabel yang akan diteliti, sehingga item tersebut dibatalkan atau dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2007).

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2008), reliabilitas adalah tingkat konsistensi data selama periode waktu tertentu. Uji reliabilitas digunakan agar dapat melihat apakah hasil tanggapan survei responden dengan sebenar -benarnya stabil saat mengukur



kejadian atau gejala. Instrumen yang dikatakan reliabel merupakan instrumen yang dipakai berulang kali dalam memberikan informasi yang sama dan juga mengukur objek yang sama. Ciri dari keputusan uji reliabilitas harus melihat nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ) masing - masing dari variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha  $> 0,60$ .

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang berdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi (Ghozali, 2013).

#### 3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a)  $VIF < 5$  maka tidak terdapat multikolinearitas
- b)  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat multikolinearitas

#### 3.7.3 Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain



tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

Heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot. Regresi tidak terjadi heteroskedastisitas apabila:

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka nol.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

### 3.8 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X1 = Iklim Organisasi
- X2 = Koordinasi



$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji F ( Simultan )

Tabel F dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen maka digunakan tingkat signifikan 0,05. pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus untuk menghitung dengan uji F menurut (Ghozali, 2013) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)(n - K - 1)}$$

Keterangan:

F : pendekatan distribusi

$R^2$  : Koefisien regresi

K : jumlah variabel bebas

N : jumlah data (sampel)

Untuk menarik simpulan apakah hipotesis pengaruh simultan tidak ditolak atau ditolak adalah dengan membandingkan peluang F (sig F) dengan taraf signifikansi 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bila nilai signifikan  $F \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  tidak ditolak, berarti variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



2. Bila nilai signifikan  $F > 0,05$  maka  $H_0$  tidak ditolak dan  $H_a$  ditolak, berarti variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Kata lain variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan variabel terikat.

### 3.9.2 Uji T ( Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Tujuan dari uji t adalah untuk menguji koefisien regresi secara individual. Rumus untuk menghitung uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{b - \beta}{sb}$$

Keterangan:

$b$  : Koefisien regresi

$\beta$  : Probabilitas

$sb$  : Standar error

Pengujian hipotesis dalam hal ini diuji dengan taraf signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ). Setelah dilakukan analisis data dan dapat diketahui hasil perhitungan, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan peluang t (sig t) dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) dan untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis pengaruh parsial tidak ditolak atau hipotesis ditolak dengan membandingkan taraf signifikan  $t < 0,05$  atau signifikansi  $t > 0,05$ . Dari keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis ditolak dan hipotesis tidak ditolak.



Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah sebagai

berikut apabila signifikansi  $t < 0,05$  maka hipotesis diterima. Dan signifikansi  $t > 0,05$  maka hipotesis diterima.

### 3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisiensi determinasi merupakan ukuran kesesuaian (*goodness of fit*) garis regresi berganda terhadap suatu data atau dapat digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel (X) terhadap variasi perubahan variabel terikat (Y).

Nilai koefisiensi determinasi terletak antara  $0 \leq R^2 \leq 1$ , dan biasanya dinyatakan dalam persentase. Nilai  $R^2$  semakin mendekati 1 menunjukkan semakin besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variasi perubahan variabel terikat (Y) (Ghozali, 2013).



## BAB IV GAMBARAN UMUM

### 4.1 Sejarah Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau

Secara institusional, KPU yang ada sekarang merupakan KPU ketiga yang dibentuk setelah Pemilu demokratis sejak reformasi 1998. KPU pertama (1999-2001) dibentuk dengan Keppres No 16 Tahun 1999 yang berisikan 53 orang anggota yang berasal dari unsur pemerintah dan Partai Politik dan dilantik oleh Presiden BJ Habibie. KPU kedua (2001-2007) dibentuk dengan Keppres No 10 Tahun 2001 yang berisikan 11 orang anggota yang berasal dari unsur akademisi dan LSM dan dilantik oleh Presiden Abdurrahman Wahid (Gus Dur) pada tanggal 11 April 2001. KPU ketiga (2007-2012) dibentuk berdasarkan Keppres No 101/P/2007 yang berisikan 7 orang anggota yang berasal dari anggota KPU Provinsi, akademisi, peneliti dan birokrat dilantik tanggal 23 Oktober 2007 minus Syamsulbahri yang diurung dilantik Presiden karena masalah hukum. Untuk menghadapi pelaksanaan Pemilihan Umum 2009, image KPU harus diubah sehingga KPU dapat berfungsi secara efektif dan mampu memfasilitasi pelaksanaan Pemilu yang jujur dan adil. Terlaksananya Pemilu yang jujur dan adil tersebut merupakan faktor penting bagi terpilihnya wakil rakyat yang lebih berkualitas, dan mampu menyuarakan aspirasi rakyat. Sebagai anggota KPU, integritas moral sebagai pelaksana pemilu sangat penting, selain menjadi motor penggerak KPU juga membuat KPU lebih kredibel di mata masyarakat karena didukung oleh personal yang jujur dan adil.

Hak Cipta dilindungi Undang-undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa menuliskan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Visi dan Misi Komisi Pemilihan Provinsi Riau

### 4.2.1 Visi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau

Visi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau merupakan turunan dari Visi Komisi Pemilihan Umum secara umum dan menggambarkan kondisi ke depan yang ingin dicapai melalui serangkaian Program dan Kegiatan yang diselesaikan dalam periode 5 (lima) tahun yaitu Tahun 2020-2024. Visi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau periode 2020-2024 adalah:

***“Menjadi Penyelenggara Pemilu Serentak yang Mandiri, Profesional dan Berintegritas”***

Sejalan dengan itu, maka pengertian kata mandiri, profesional dan berintegritas adalah sebagai berikut:

1. **Mandiri**, memiliki arti bahwa Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau bebas dan pengaruh pihak manapun, disertai dengan transparansi dan pertanggungjawaban yang jelas sesuai dengan peraturan perundang-undangan
2. **Integritas**, memiliki arti jujur, adil, transparansi, akuntabel.
3. **Profesional**, memiliki arti berkepastian hukum, berkompeten, aksesibilitas, tertib, terbuka, proporsional, efektif, efisien, dan mendahulukan kepentingan umum.

### 4.2.2 Misi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau

Misi Komisi Pemilihan Umum merupakan rumusan umum upaya-upaya yang dilaksanakan oleh seluruh jajaran untuk mewujudkan Visi Komisi Pemilihan



Umum Provinsi Riau periode 2020-2024, Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau

melaksanakan misi Presiden dan Wakil Presiden nomor 8, 'Pengelolaan Pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya" dengan uraian sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi penyelenggara Pemilu Serentak dengan berpedoman . kepada perundang-undangan dan kode etik penyelenggara Pemilu.
2. Menyusun peraturan di bidang Pemilu Serentak yang memberikan kepastian hukum, progresif, dan partisipatif.
3. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan Pemilu Serentak yang efektif dan efisien, transparan, akuntabel, serta aksesibel.
4. Mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi dalam menyelenggarakan Pemilu Serentak.
5. Meningkatkan partisipasi dan kualitas pemilih dalam Pemilu Serentak.
6. Meningkatkan kualitas pelayanan Pemilu Serentak untuk seluruh pemangku kepentingan,

Untuk mencapai visi dan misi tersebut, disusun Program dan Kegiatan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau periode 2020-2024 yang secara garis besar dapat dibagi menjadi dua, yakni:

1. Mendukung terciptanya organisasi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, disertai dengan kejujuran tanpa dipengaruhi oleh entitas lain; dan



2. memberikan layanan terbaik di bidang pemilihan umum dan pemilihan daerah.

#### 4.3 Tujuan Komisi Pemilihan Provinsi Riau

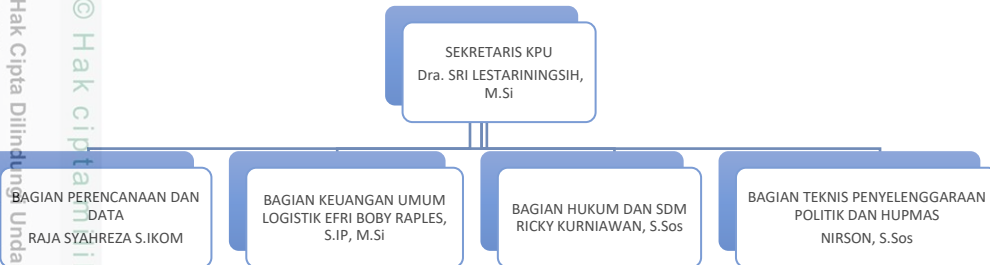
Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau, maka tujuan yang ditetapkan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau adalah Sebagai Berikut:

1. mewujudkan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau yang mandiri, Profesional dan berintegritas;
2. menyelenggarakan Pemilu Serentak yang demokratis, tepat waktu, efisien dan efektif; dan
3. Mewujudkan Pemilu Serentak yang Langsung, Umum , Bebas, Rahasia, Dan Adil

#### 4.4 Struktur Organisasi Komisi Pemilihan Provinsi Riau



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Komisioner Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau Periode 2019-2024



Gambar 4.2 : Struktur Organisasi Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau

#### 4.5 Tugas dan Kewenangan Komisi Pemilihan Provinsi Riau

Dalam Pasal 15 Undang Undang 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum,

KPU Provinsi mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Menjabarkan program dan melaksanakan anggaran;
2. Melaksanakan semua tahapan Penyelenggaraan Pemilu di provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan;
3. Mengkoordinasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan tahapan Penyelenggaraan Pemilu yang dilaksanakan oleh KPU Kabupaten/Kota;
4. Menerima daftar Pemilih dari KPU Kabupaten/Kota dan menyampaikannya kepada KPU;
5. Memutakhirkan data Pemilih berdasarkan data Pemilu terakhir dengan memperhatikan data kependudukan yang disiapkan dan diserahkan oleh Pemerintah dan menetapkan sebagai daftar Pemilih;



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Rekapitulasi hasil penghitungan suara Pemilu anggota DPR dan anggota DPD serta Pemilu Presiden dan Wakil Presiden di provinsi yang bersangkutan dan mengumumkannya berdasarkan berita hasil acara rekapitulasi penghitungan suara di KPU Kabupaten/Kota;
7. Membuat berita acara penghitungan suara serta membuat sertifikat penghitungan suara dan wajib menyerahkannya kepada saksi Peserta Pemilu, Bawaslu Provinsi, dan KPU;
8. Mengumumkan calon anggota DPRD provinsi terpilih sesuai dengan alokasi jumlah kursi setiap daerah pemilihan di provinsi yang bersangkutan dan membuat berita acaranya;
9. Melaksanakan putusan Bawaslu dan Bawaslu Provinsi;
10. Menyosialisasikan Penyelenggaraan Pemilu dan/atau yang berkaitan dengan tugas dan wewenang KPU Provinsi kepada masyarakat;
11. Melakukan evaluasi dan membuat laporan setiap tahapan Penyelenggaraan Pemilu; dan
12. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh KPU dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 16 Undang Undang 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum, KPU Provinsi mempunyai kewenangan sebagai berikut :

1. Menetapkan jadwal Pemilu di provinsi;
2. Menetapkan dan mengumumkan hasil rekapitulasi penghitungan suara Pemilu anggota DPRD provinsi berdasarkan hasil rekapitulasi di KPU



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

Kabupaten/Kota dengan membuat berita acara penghitungan suara dan sertifikat hasil penghitungan suara;

3. Menerbitkan keputusan KPU Provinsi untuk mengesahkan hasil Pemilu anggota DPRD provinsi dan mengumumkannya;
4. Menjatuhkan sanksi administratif dan/atau menonaktifkan sementara anggota KPU Kabupaten/Kota yang terbukti melakukan tindakan yang mengakibatkan terganggunya tahapan Penyelenggaraan Pemilu berdasarkan putusan Bawaslu, putusan Bawaslu Provinsi, dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
5. Melaksanakan wewenang lain yang diberikan oleh KPU dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### 4.6 Rencana Strategis Komisi Pemilihan Provinsi Riau 2020-2024

Berpedoman pada RPJMN Tahun 2020-2025 maka KPU Provinsi Riau Tahun 2020-2024 menetapkan rencana strategis (renstra) sesuai dengan keputusan komisi pemilihan umum provinsi riau nomor 58/PR.01.3/Kpt/14/Prov/I/2020 tentang rencana strategis Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau tahun 2020-2024. Renstra ini diharapkan dapat menjawab agenda pembangunan nasional khususnya untuk mendukung program prioritas nasional “Konsolidasi Demokrasi” guna memperkuat penyelenggara pemilihan umum, serta mendorong penyelenggaraan kepemiluan yang mandiri, jujur, adil, berkepastian hukum, tertib, terbuka, proporsional, profesional, akuntabel, efektif, serta efisien.

Berdasarkan keputusan KPU provinsi riau nomor 58/PR.01.3/Kpt/14/Prov/I/2020 tentang rencana strategis Komisi Pemilihan Umum



Provinsi Riau tahun 2020-2024, untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi

KPU Provinsi Riau, maka ditetapkan tujuan KPU Provinsi Riau sebagai berikut:

1. mewujudkan Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau yang mandiri, Profesional dan berintegritas;
2. menyelenggarakan Pemilu Serentak yang demokratis, tepat waktu, efisien dan efektif; dan
3. Mewujudkan Pemilu Serentak yang Langsung, Umum, Bebas, Rahasia, dan Adil

Seiring dengan tujuan KPU Provinsi Riau, yang akan dicapai pada periode

2020-2024 adalah sebagai berikut:

1. Sasaran strategis untuk tujuan pertama "Mewujudkan KPU Provinsi Riau yang mandiri, profesional dan berintegritas" yaitu:
  - a. tersedianya peraturan perundangan bidang politik yang kuat
  - b. tersedianya sistem informasi partai politik yang andal dan berkualitas
  - c. terwujudnya sumber daya manusia dan Lembaga KPU yang berkualitas
2. Sasaran strategis untuk tujuan kedua "Menyelenggarakan Pemilu Serentak yang demokratis, tepat waktu, efisien dan efektif," yaitu :
  - a. terwujudnya pendidikan pemilih kepilluan dan demokrasi untuk seluruh lapisan masyarakat
  - b. terwujudnya koordinasi penyelenggaraan kepilluan yang sesuai dengan standar pelayanan publik, disertai pengelolaan data dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

informasi serta dokumentasi pelaksanaan pemilu berbasis teknologi informasi yang terintegrasi.

3. sasaran strategis untuk tujuan ketiga ” mewujudkan pemilu serentak yang langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil” yaitu terwujudnya pemilu serentak dengan tingkat partisipasi yang tinggi disertai penyelesaian sengketa hukum yang baik.





## BAB VI PENUTUP

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan tentang penelitian “Iklim Organisasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau”, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau, dimana iklim organisasi yang baik dan positif dapat memperngaruhi kinerja pegawai serta meningkatkan kinerja pegawai.
2. Koordinasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau, dimana koordinasi yang baik dan positif dapat memperngaruhi kinerja pegawai serta meningkatkan kinerja pegawai.
3. Iklim organisasi dan koordinasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dimana iklim organisasi yang baik dan koordinasi yang baik akan memengaruhi dari hasil kinerja instansi tersebut begitupun juga sebaliknya hal ini terbukti secara empiris dan dapat diterima.

### 6.2 Saran

Dalam hal Iklim Organisasi Dan Koordinasi Terhadap Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau, saran yang diberikan penulis adalah :

1. Bagi Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau

Agar untuk seluruh pegawai, senantiasa bekerja, meningkatkan keterampilan kinerja dan melaksanakan tugas dan pekerjaan secara maksimal agar pencapaian kinerja yang didapat juga maksimal yang dihasilkan diharapkan dapat selalu meningkat dan mencapai hasil yang terbaik.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Tentu saja masih banyak kekurangan dalam cara peneliti melakukan penelitian ini, namun peneliti akan terus berupaya untuk menjadi lebih baik kedepannya. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi peneliti selanjutnya. Peneliti berharap untuk peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel lain terhadap kinerja pegawai. Untuk melihat bagaimana pengaruh variabel lain terhadap kinerja pegawai.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## DAFTAR PUSTAKA

### Al-Quran

Dewi Wulandari. 2013. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Diva Elektronika Singaraja Tahun 2013. . Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.

Handayani, S. 2002. *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan*  
Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*  
Edisi Revisi Cetakan Ketiga. Jakarta : Bumi Aksara

Handoko, Tani. 2003. *Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE

Haris, Benjamin. 2005. *Teori Organisasi*. Bandung : Insani Press

Harold, Koontz. Et. Al. 1984. *Manajemen*. Singapore : Mcgraw Hill Book Company. Alih bahasa Moh. Ma'ud. 1988. Jakarta Erlangga

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Kedua. Jakarta : Bumi Aksara

Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*; Jakarta, Salemba Empat

Mangkunegara, Anwar Prabu A. 2009. *Manajemen SDM Perusahaan*. Edisi Revisi Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Nasional. Jakarta: Gunung Agung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rafika Aditama

Manullang. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen* Edisi Ketiga Cetakan Pertama. Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)

Ndraha, Taliziduhu. 2001. *Ilmu Pemerintahan (Kybernology)*. Program Pascasarjana S2 dan S3 Ilmu Pemerintahan. Bandung : IIP-UNPAD

Rahsel. 2016. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad). Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Rahsel. 2016. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad). Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis



- Risma Fitriyani. 2017. Analisis Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Bandung Barat. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Sariyanti. 2017. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan. . Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Sedarmayanti. 1999. *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen*, Bandung : Ilham Jaya
- Siagian, Sondang. P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugandha, Dann M. 2006. Menuju Koordinasi. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Keppres Nomor 10 Tahun 2001
- Wedi Firiana. 2013. Pengaruh Koordinasi, Pengawasan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Wirawan ( 2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: salemba empat

# LAMPIRAN

© 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

### Lampiran 1 : Lembar Angket

#### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,  
Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau  
Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yulistiafani  
NIM : 11970524787  
Prodi : Administrasi Negara

Memohon kesediaan dari Bapak/Ibuk untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian berikut, berkaitan dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan dalam penyelesaian program studi Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau”**.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Oleh karena itu dimohon kesediaannya untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan skripsi tidak untuk dipublikasi secara meluas, sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga.

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

**Yulistiafani**  
NIM. 11970524787

\*Contact Person: 0823-8443-7508

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

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.

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

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



## KUESIONER PENELITIAN

### “Pengaruh Iklim Organisasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau ”

Isiial : .....

Umur : .....

Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki ( ) Perempuan

Pendidikan : ( ) S2 ( ) S1 ( ) D3 ( ) SMA

Jabatan : .....

Lama Bekerja : ( ) 1-10 Tahun ( ) 11- 20 Tahun  
( ) > 21 Tahun

#### Petunjuk Pengisian:

Bapak/Ibu Saudara (i) cukup memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban yang telah tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu Saudara (i). Setiap pertanyaan mengharapkan hanya ada satu jawaban. Skor jawaban adalah sebagai berikut:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. N : Netral
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

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



## A. Kinerja

1. Dilarang mengutip sebagai kutipan atau sebagai catatan dalam penulisan karya tulis ilmiah, termasuk dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip sebagai kutipan atau sebagai catatan dalam penulisan karya tulis ilmiah, termasuk dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| NO. | PERTANYAAN                                                                                           | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
|     |                                                                                                      | STS | TS | N | S | SS |
|     | <b>Kualitas Kerja</b>                                                                                |     |    |   |   |    |
| 1.  | Saya memiliki ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan baik oleh atasan maupun organisasi  |     |    |   |   |    |
| 2.  | Saya teliti dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan organisasi                             |     |    |   |   |    |
| 3.  | Saya memiliki keterampilan khusus dalam mendukung penyelesaian pekerjaan                             |     |    |   |   |    |
| 4.  | Saya memiliki kerapian dalam proses penyelesaian pekerjaan dibandingkan pegawai lain                 |     |    |   |   |    |
|     | <b>Kuantitas Kerja</b>                                                                               |     |    |   |   |    |
| 5.  | Saya menyelesaikan tugas yang sesuai target penyelesaian dengan tepat waktu                          |     |    |   |   |    |
| 6.  | Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat                                                          |     |    |   |   |    |
| 7.  | Saya seringkali mampu menyelesaikan tugas sesuai intruksi yang diberikan atasan tanpa ada kesalahan. |     |    |   |   |    |
| 8.  | Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus disuruh terlebih dahulu                |     |    |   |   |    |
| 9.  | Saya memiliki kehati-hatian dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan pegawai lain                  |     |    |   |   |    |
|     | <b>Pelaksanaan Tugas</b>                                                                             |     |    |   |   |    |
| 10. | Saya merasa rajin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi                           |     |    |   |   |    |
| 11. | Saya bersikap mendukung terhadap upaya-upaya dalam kemajuan organisasi                               |     |    |   |   |    |
| 12. | Saya seingkali menghindar untuk membantu pegawai lain dalam menyelesaikan tugasnya                   |     |    |   |   |    |
| 13. | Saya bersikap optimis dalam setiap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan                              |     |    |   |   |    |
| 14. | Saya memiliki upaya dalam mendukung pekerjaan yang sifatnya kerjasama tim                            |     |    |   |   |    |
|     | <b>Tanggung Jawab</b>                                                                                |     |    |   |   |    |
| 15. | Saya memiliki informasi yang lengkap tentang penyelesaian tugas yang diberikan oleh organisasi       |     |    |   |   |    |



|     |                                                                                                                           |  |  |  |  |  |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 16. | Saya memiliki pengetahuan yang lebih tinggi dibandingkan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi |  |  |  |  |  |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|

Sumber: Mangkunegara (2019)

## B. Iklim Organisasi

| NO. | PERTANYAAN                                                                                | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
|     |                                                                                           | STS | TS | N | S | SS |
|     | <b>Struktur</b>                                                                           |     |    |   |   |    |
| 1.  | Mempunyai struktur organisasi dan <i>job description</i> yang jelas.                      |     |    |   |   |    |
| 2.  | Adanya peraturan-peraturan dan kebijakan yang jelas tetapi tidak kaku di unit kerja saya  |     |    |   |   |    |
| 3.  | Proses pengambilan keputusan di kantor saya bersifat demokratis                           |     |    |   |   |    |
|     | <b>Standar-Standard</b>                                                                   |     |    |   |   |    |
| 3.  | Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar-standar yang ditetapkan instansi |     |    |   |   |    |
| 4.  | Pekerjaan di instansi ini memiliki standar kinerja yang tinggi.                           |     |    |   |   |    |
|     | <b>Tanggung Jawab</b>                                                                     |     |    |   |   |    |
| 5.  | Saya memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.                                   |     |    |   |   |    |
| 6.  | Setiap pegawai harus merasa bertanggung jawab terhadap proses output dari instansi        |     |    |   |   |    |
|     | <b>Penghargaan</b>                                                                        |     |    |   |   |    |
| 8.  | Saya mendapatkan pengakuan dari atasan apabila menyelesaikan pekerjaan dengan baik        |     |    |   |   |    |
| 9.  | Bentuk penghargaan yang saya dapatkan sesuai dengan hasil pekerjaan                       |     |    |   |   |    |
|     | <b>Dukungan</b>                                                                           |     |    |   |   |    |
| 10. | Adanya hubungan yang baik antara pegawai perusahaan.                                      |     |    |   |   |    |
| 11. | Adanya kepercayaan organisasi terhadap pegawainya.                                        |     |    |   |   |    |
|     | <b>Komitmen</b>                                                                           |     |    |   |   |    |
| 12. | Saya mempunyai rasa bangga terhadap instansi.                                             |     |    |   |   |    |
| 13. | Saya memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik                          |     |    |   |   |    |

Sumber: Wirawan (2016)

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



## C. Koordinasi

| No. | PERTANYAAN                                                                                                                       | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
|     |                                                                                                                                  | STS | TS | N | S | SS |
|     | <b>Kesatuan Tindakan</b>                                                                                                         |     |    |   |   |    |
| 1.  | Atasan saya sudah memberikan arahan yang sesuai dengan tugas yang diberikan                                                      |     |    |   |   |    |
| 2.  | Saya mampu melakukan tugas yang diarahkan atasan                                                                                 |     |    |   |   |    |
|     | <b>Komunikasi</b>                                                                                                                |     |    |   |   |    |
| 3.  | Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang disampaikan oleh pimpinan atau rekan kerja lainnya |     |    |   |   |    |
| 4.  | Saya selalu merespon dengan cepat informasi yang disampaikan melalui saluran komunikasi                                          |     |    |   |   |    |
|     | <b>Pembagian Kerja</b>                                                                                                           |     |    |   |   |    |
| 5.  | Atasan saya selalu membagi tugas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas anggotanya                |     |    |   |   |    |
| 6.  | Saya mendapatkan pembagian kerja sesuai dengan <i>jobdesk</i> yang saya miliki                                                   |     |    |   |   |    |
|     | <b>Disiplin</b>                                                                                                                  |     |    |   |   |    |
| 7.  | Saya menghormati, mematuhi, dan melaksanakan perintah yang diberikan oleh atasan                                                 |     |    |   |   |    |
| 8.  | Saya selalu bekerja dengan sukarela tanpa ada paksaan dari atasan                                                                |     |    |   |   |    |
| 9.  | Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan yang diberikan dengan rasa penuh tanggung jawab                                         |     |    |   |   |    |
| 10. | Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu                                                                  |     |    |   |   |    |

Sumber: Hasibuan (2011)

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



## Lampiran 2 : Pedoman Wawancara

### PEDOMAN WAWANCARA

1. Apakah Bapak/Ibu menganggap bahwa iklim organisasi yang baik berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu instansi?
2. Bagaimana Bapak/Ibu menciptakan iklim organisasi yang rukun, nyaman dan harmonis di lingkungan instansi ini?
3. Menurut Bapak/Ibu bagaimana koordinasi antar pegawai dengan pegawai lainnya dan pegawai dengan atasannya?
4. Bagaimana cara Bapak/Ibu melibatkan pegawai dalam proses koordinasi untuk memastikan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan bersama?
5. Apakah Menurut Bapak/Ibu iklim organisasi dan koordinasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai?



### Lampiran 3 : Tabel Tabulasi Responden

| No | Jenis Kelamin | Usia     | Pendidikan Terakhir | Masa Kerja |
|----|---------------|----------|---------------------|------------|
| 1  | P             | 26 tahun | Sarjana (S1)        | 2 tahun    |
| 2  | P             | 28 tahun | Sarjana (S1)        | 2 tahun    |
| 3  | P             | 26 tahun | Sarjana (S1)        | 2 tahun    |
| 4  | L             | 34 tahun | Sarjana (S1)        | 2 tahun    |
| 5  | L             | 30 tahun | Sarjana (S1)        | 2 tahun    |
| 6  | P             | 29 tahun | Sarjana (S1)        | 2 tahun    |
| 7  | L             | 55 tahun | Sarjana (S1)        | 26 tahun   |
| 8  | P             | 36 tahun | Diploma             | 12 tahun   |
| 9  | L             | 40 tahun | Diploma             | 15 tahun   |
| 10 | L             | 43 tahun | Diploma             | 15 tahun   |
| 11 | P             | 36 tahun | Sarjana (S1)        | 9 tahun    |
| 12 | L             | 39 tahun | Sarjana (S1)        | 9 tahun    |
| 13 | P             | 37 tahun | Sarjana (S1)        | 8 tahun    |
| 14 | L             | 40 tahun | Master (S2)         | 11 tahun   |
| 15 | P             | 27 tahun | Sarjana (S1)        | 4 tahun    |
| 16 | L             | 28 tahun | Sarjana (S1)        | 4 tahun    |
| 17 | P             | 40 tahun | Sarjana (S1)        | 13 tahun   |
| 18 | L             | 43 tahun | Master (S2)         | 11 tahun   |
| 19 | P             | 41 tahun | Master (S2)         | 10 tahun   |
| 20 | L             | 37 tahun | Master (S2)         | 14 tahun   |
| 21 | P             | 38 tahun | Master (S2)         | 15 tahun   |
| 22 | L             | 29 tahun | Sarjana (S1)        | 4 tahun    |
| 23 | P             | 27 tahun | Sarjana (S1)        | 4 tahun    |
| 24 | P             | 31 tahun | Sarjana (S1)        | 7 tahun    |
| 25 | L             | 37 tahun | Sarjana (S1)        | 2 tahun    |
| 26 | L             | 38 tahun | Master (S2)         | 14 tahun   |
| 27 | P             | 38 tahun | SMA                 | 13 tahun   |
| 28 | P             | 36 tahun | Sarjana (S1)        | 12 tahun   |
| 29 | P             | 35 tahun | Master (S2)         | 12 tahun   |
| 30 | P             | 33 tahun | Master (S2)         | 8 tahun    |
| 31 | L             | 27 tahun | Sarjana (S1)        | 4 tahun    |
| 32 | P             | 28 tahun | Sarjana (S1)        | 4 tahun    |
| 33 | P             | 28 tahun | Sarjana (S1)        | 4 tahun    |
| 34 | P             | 32 tahun | Sarjana (S1)        | 4 tahun    |
| 35 | L             | 28 tahun | Sarjana (S1)        | 4 tahun    |
| 36 | L             | 38 tahun | SD                  | 4 tahun    |

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 4 : Tabel Tabulasi Responden

### A. Tabel Tabulasi Iklim Organisasi (X1)

Tabel Tabulasi Iklim Organisasi (X1)

| Sampel | Iklim Organisasi |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |       |       | Total X1 |
|--------|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|----------|
|        | X1.1             | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1.13 |          |
| 1      | 4                | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4     | 5     | 4     | 4     | 57       |
| 2      | 4                | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3     | 4     | 4     | 4     | 49       |
| 3      | 4                | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 50       |
| 4      | 4                | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 3     | 4     | 4     | 49       |
| 5      | 4                | 4    | 5    | 3    | 3    | 5    | 4    | 3    | 3    | 5     | 3     | 3     | 3     | 48       |
| 6      | 4                | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 3     | 3     | 48       |
| 7      | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     | 3     | 3     | 3     | 48       |
| 8      | 5                | 3    | 4    | 3    | 3    | 5    | 5    | 4    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 47       |
| 9      | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 52       |
| 10     | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 52       |
| 11     | 4                | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 5    | 4     | 5     | 5     | 4     | 52       |
| 12     | 4                | 4    | 5    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3     | 4     | 3     | 4     | 49       |
| 13     | 3                | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4     | 3     | 3     | 4     | 46       |
| 14     | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 52       |
| 15     | 4                | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4     | 4     | 3     | 3     | 54       |
| 16     | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3     | 4     | 3     | 4     | 48       |
| 17     | 4                | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4     | 5     | 4     | 4     | 57       |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 57 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 46 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 58 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 60 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 58 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 54 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 54 |
| 31 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 56 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 51 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 56 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 54 |

g-Undang  
 gian atau seluruh karya tulis ini tanpa menandatangani dan menyebutkan sumber:  
 untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 ngikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Tabel Tabulasi Koordinasi (X2)

[illegible]

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 21 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 27 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 29 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 40 |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |

[illegible]

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 66 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 54 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 69 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 75 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 75 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 68 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 75 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 67 |



## Lampiran 5 : Hasil Uji Distribusi Frekuensi

### 1. Iklim Organisasi (X1)

#### X1.1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 1         | 2.8     | 2.8           | 2.8                |
|       | S     | 29        | 80.6    | 80.6          | 83.3               |
|       | SS    | 6         | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
|       | Total | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### X1.2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 7         | 19.4    | 19.4          | 19.4               |
|       | S     | 25        | 69.4    | 69.4          | 88.9               |
|       | SS    | 4         | 11.1    | 11.1          | 100.0              |
|       | Total | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### X1.3

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 1         | 2.8     | 2.8           | 2.8                |
|       | S     | 28        | 77.8    | 77.8          | 80.6               |
|       | SS    | 7         | 19.4    | 19.4          | 100.0              |
|       | Total | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### X1.4

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 6         | 16.7    | 16.7          | 16.7               |
|       | S     | 27        | 75.0    | 75.0          | 91.7               |
|       | SS    | 3         | 8.3     | 8.3           | 100.0              |
|       | Total | 36        | 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.



## Hak Cipta Disahkan Undang-Undang

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

**X1.5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 5         | 13.9    | 13.9          | 13.9               |
|       | S     | 26        | 72.2    | 72.2          | 86.1               |
|       | SS    | 5         | 13.9    | 13.9          | 100.0              |
|       | Total | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.6**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 6         | 16.7    | 16.7          | 16.7               |
|       | S     | 23        | 63.9    | 63.9          | 80.6               |
|       | SS    | 7         | 19.4    | 19.4          | 100.0              |
|       | Total | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.7**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 7         | 19.4    | 19.4          | 19.4               |
|       | S     | 24        | 66.7    | 66.7          | 86.1               |
|       | SS    | 5         | 13.9    | 13.9          | 100.0              |
|       | Total | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.8**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 4         | 11.1    | 11.1          | 11.1               |
|       | S     | 25        | 69.4    | 69.4          | 80.6               |
|       | SS    | 7         | 19.4    | 19.4          | 100.0              |
|       | Total | 36        | 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.

**X1.9**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 3         | 8.3     | 8.3           | 8.3                |
|       | S     | 28        | 77.8    | 77.8          | 86.1               |
|       | SS    | 5         | 13.9    | 13.9          | 100.0              |
|       | Total | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.10**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 9         | 25.0    | 25.0          | 25.0               |
|       | S     | 23        | 63.9    | 63.9          | 88.9               |
|       | SS    | 4         | 11.1    | 11.1          | 100.0              |
|       | Total | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.11**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 5         | 13.9    | 13.9          | 13.9               |
|       | S     | 25        | 69.4    | 69.4          | 83.3               |
|       | SS    | 6         | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
|       | Total | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.12**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 11        | 30.6    | 30.6          | 30.6               |
|       | S     | 20        | 55.6    | 55.6          | 86.1               |
|       | SS    | 5         | 13.9    | 13.9          | 100.0              |
|       | Total | 36        | 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.

**X1.13**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 7         | 19.4    | 19.4          | 19.4               |
|       | S     | 23        | 63.9    | 63.9          | 83.3               |
|       | SS    | 6         | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
|       | Total | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**2. Koordinasi (X2)****X2.1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 7         | 19.4    | 19.4          | 19.4               |
|       | S     | 24        | 66.7    | 66.7          | 86.1               |
|       | SS    | 5         | 13.9    | 13.9          | 100.0              |
|       | Total | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 10        | 27.8    | 27.8          | 27.8               |
|       | S     | 20        | 55.6    | 55.6          | 83.3               |
|       | SS    | 6         | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
|       | Total | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 1         | 2.8     | 2.8           | 2.8                |
|       | S     | 26        | 72.2    | 72.2          | 75.0               |
|       | SS    | 9         | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
|       | Total | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |



### X2.4

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 1         | 2.8     | 2.8           | 2.8                |
| S       | 27        | 75.0    | 75.0          | 77.8               |
| SS      | 8         | 22.2    | 22.2          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X2.5

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 4         | 11.1    | 11.1          | 11.1               |
| S       | 25        | 69.4    | 69.4          | 80.6               |
| SS      | 7         | 19.4    | 19.4          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X2.6

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 1         | 2.8     | 2.8           | 2.8                |
| S       | 24        | 66.7    | 66.7          | 69.4               |
| SS      | 11        | 30.6    | 30.6          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X2.7

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 3         | 8.3     | 8.3           | 8.3                |
| S       | 28        | 77.8    | 77.8          | 86.1               |
| SS      | 5         | 13.9    | 13.9          | 100.0              |
| Total   | 36        | 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.

**X2.8**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 4         | 11.1    | 11.1          | 11.1               |
| S       | 25        | 69.4    | 69.4          | 80.6               |
| SS      | 7         | 19.4    | 19.4          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.9**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 5         | 13.9    | 13.9          | 13.9               |
| S       | 23        | 63.9    | 63.9          | 77.8               |
| SS      | 8         | 22.2    | 22.2          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.10**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 2         | 5.6     | 5.6           | 5.6                |
| S       | 26        | 72.2    | 72.2          | 77.8               |
| SS      | 8         | 22.2    | 22.2          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

**3. Kinerja(Y)****Y.1**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 8         | 22.2    | 22.2          | 22.2               |
| S       | 22        | 61.1    | 61.1          | 83.3               |
| SS      | 6         | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
| Total   | 36        | 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.2

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 9         | 25.0    | 25.0          | 25.0               |
| S       | 21        | 58.3    | 58.3          | 83.3               |
| SS      | 6         | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Y.3

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 10        | 27.8    | 27.8          | 27.8               |
| S       | 19        | 52.8    | 52.8          | 80.6               |
| SS      | 7         | 19.4    | 19.4          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Y.4

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 10        | 27.8    | 27.8          | 27.8               |
| S       | 20        | 55.6    | 55.6          | 83.3               |
| SS      | 6         | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Y.5

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 4         | 11.1    | 11.1          | 11.1               |
| S       | 24        | 66.7    | 66.7          | 77.8               |
| SS      | 8         | 22.2    | 22.2          | 100.0              |
| Total   | 36        | 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.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.6

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 1         | 2.8     | 2.8           | 2.8                |
| N        | 4         | 11.1    | 11.1          | 13.9               |
| S        | 24        | 66.7    | 66.7          | 80.6               |
| SS       | 7         | 19.4    | 19.4          | 100.0              |
| Total    | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y.7

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 9         | 25.0    | 25.0          | 25.0               |
| S       | 21        | 58.3    | 58.3          | 83.3               |
| SS      | 6         | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y.8

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 8         | 22.2    | 22.2          | 22.2               |
| S       | 22        | 61.1    | 61.1          | 83.3               |
| SS      | 6         | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y.9

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 9         | 25.0    | 25.0          | 25.0               |
| S       | 20        | 55.6    | 55.6          | 80.6               |
| SS      | 7         | 19.4    | 19.4          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |



### Y.10

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 7         | 19.4    | 19.4          | 19.4               |
| S       | 22        | 61.1    | 61.1          | 80.6               |
| SS      | 7         | 19.4    | 19.4          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y.11

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 5         | 13.9    | 13.9          | 13.9               |
| S       | 24        | 66.7    | 66.7          | 80.6               |
| SS      | 7         | 19.4    | 19.4          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y.12

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 9         | 25.0    | 25.0          | 25.0               |
| S       | 21        | 58.3    | 58.3          | 83.3               |
| SS      | 6         | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y.13

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 8         | 22.2    | 22.2          | 22.2               |
| S       | 22        | 61.1    | 61.1          | 83.3               |
| SS      | 6         | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
| Total   | 36        | 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.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.14

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 10        | 27.8    | 27.8          | 27.8               |
| S       | 21        | 58.3    | 58.3          | 86.1               |
| SS      | 5         | 13.9    | 13.9          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Y.15

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 9         | 25.0    | 25.0          | 25.0               |
| S       | 22        | 61.1    | 61.1          | 86.1               |
| SS      | 5         | 13.9    | 13.9          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Y.16

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 10        | 27.8    | 27.8          | 27.8               |
| S       | 19        | 52.8    | 52.8          | 80.6               |
| SS      | 7         | 19.4    | 19.4          | 100.0              |
| Total   | 36        | 100.0   | 100.0         |                    |



## Lampiran 6 : Tabel Distribusi Deskriptif

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

### Descriptive Statistics

|       | N  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-------|----|---------|---------|------|----------------|
| X1.1  | 36 | 3       | 5       | 4.14 | .424           |
| X1.2  | 36 | 3       | 5       | 3.92 | .554           |
| X1.3  | 36 | 3       | 5       | 4.17 | .447           |
| X1.4  | 36 | 3       | 5       | 3.92 | .500           |
| X1.5  | 36 | 3       | 5       | 4.00 | .535           |
| X1.6  | 36 | 3       | 5       | 4.03 | .609           |
| X1.7  | 36 | 3       | 5       | 3.94 | .583           |
| X1.8  | 36 | 3       | 5       | 4.08 | .554           |
| X1.9  | 36 | 3       | 5       | 4.06 | .475           |
| X1.10 | 36 | 3       | 5       | 3.86 | .593           |
| X1.11 | 36 | 3       | 5       | 4.03 | .560           |
| X1.12 | 36 | 3       | 5       | 3.83 | .655           |
| X1.13 | 36 | 3       | 5       | 3.97 | .609           |
| X2.1  | 36 | 3       | 5       | 3.94 | .583           |
| X2.2  | 36 | 3       | 5       | 3.89 | .667           |
| X2.3  | 36 | 3       | 5       | 4.22 | .485           |
| X2.4  | 36 | 3       | 5       | 4.19 | .467           |
| X2.5  | 36 | 3       | 5       | 4.08 | .554           |
| X2.6  | 36 | 3       | 5       | 4.28 | .513           |
| X2.7  | 36 | 3       | 5       | 4.06 | .475           |
| X2.8  | 36 | 3       | 5       | 4.08 | .554           |
| X2.9  | 36 | 3       | 5       | 4.08 | .604           |
| X2.10 | 36 | 3       | 5       | 4.17 | .507           |
| Y.1   | 36 | 3       | 5       | 3.94 | .630           |
| Y.2   | 36 | 3       | 5       | 3.92 | .649           |
| Y.3   | 36 | 3       | 5       | 3.92 | .692           |
| Y.4   | 36 | 3       | 5       | 3.89 | .667           |
| Y.5   | 36 | 3       | 5       | 4.11 | .575           |
| Y.6   | 36 | 2       | 5       | 4.03 | .654           |
| Y.7   | 36 | 3       | 5       | 3.92 | .649           |
| Y.8   | 36 | 3       | 5       | 3.94 | .630           |
| Y.9   | 36 | 3       | 5       | 3.94 | .674           |
| Y.10  | 36 | 3       | 5       | 4.00 | .632           |
| Y.11  | 36 | 3       | 5       | 4.06 | .583           |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

|                    |    |   |   |      |      |
|--------------------|----|---|---|------|------|
| Y.12               | 36 | 3 | 5 | 3.92 | .649 |
| Y.13               | 36 | 3 | 5 | 3.94 | .630 |
| Y.14               | 36 | 3 | 5 | 3.86 | .639 |
| Y.15               | 36 | 3 | 5 | 3.89 | .622 |
| Y.16               | 36 | 3 | 5 | 3.92 | .692 |
| Valid N (listwise) | 36 |   |   |      |      |



UIN SUSKA RIAU

### 1. Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi (X1)

### 1. Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi (X1)

[illegible]

|                  |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.8             | Pearson Correlation | .071   | .488** | -.173  | .026   | .579** | .078   | .103   | 1      | .416*  | .036   | .453** | -.118  | .092   | .451** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .681   | .003   | .313   | .881   | .000   | .653   | .549   |        | .012   | .834   | .006   | .493   | .595   | .006   |
|                  | N                   | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     |
| X1.9             | Pearson Correlation | .102   | .452** | -.179  | .140   | .676** | -.302  | .115   | .416*  | 1      | -.073  | .854** | .306   | .302   | .558** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .552   | .006   | .295   | .414   | .000   | .073   | .505   | .012   |        | .671   | .000   | .069   | .073   | .000   |
|                  | N                   | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     |
| X1.10            | Pearson Correlation | .079   | .051   | .521** | .249   | -.090  | .407*  | .060   | .036   | -.073  | 1      | .012   | .527** | .306   | .481** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .648   | .769   | .001   | .143   | .601   | .014   | .729   | .834   | .671   |        | .945   | .001   | .070   | .003   |
|                  | N                   | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     |
| X1.11            | Pearson Correlation | .104   | .468** | -.133  | .111   | .668** | -.254  | .092   | .453** | .854** | .012   | 1      | .325   | .338*  | .597** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .548   | .004   | .439   | .521   | .000   | .135   | .592   | .006   | .000   | .945   |        | .053   | .044   | .000   |
|                  | N                   | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     |
| X1.12            | Pearson Correlation | .291   | -.118  | .390*  | .480** | .000   | .227   | .200   | -.118  | .306   | .527** | .325   | 1      | .633** | .637** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .085   | .493   | .019   | .003   | 1.000  | .183   | .243   | .493   | .069   | .001   | .053   |        | .000   | .000   |
|                  | N                   | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     |
| X1.13            | Pearson Correlation | .236   | -.092  | .542** | .555** | .176   | .079   | .076   | .092   | .302   | .306   | .338*  | .633** | 1      | .637** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .165   | .595   | .001   | .000   | .306   | .646   | .659   | .595   | .073   | .070   | .044   | .000   |        | .000   |
|                  | N                   | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     |
| IKLIM_ORGANISASI | Pearson Correlation | .517** | .446** | .440** | .463** | .552** | .460** | .465** | .451** | .558** | .481** | .597** | .637** | .637** | 1      |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .001   | .006   | .007   | .004   | .000   | .005   | .004   | .006   | .000   | .003   | .000   | .000   | .000   |        |
|                  | N                   | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     |

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

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

## 2. Hasil Uji Validtas Koordinasi (X2)

|      |                     | Correlations |        |        |       |        |        |        |        |        |        | KOORDINASI |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
|      |                     | X2.1         | X2.2   | X2.3   | X2.4  | X2.5   | X2.6   | X2.7   | X2.8   | X2.9   | X2.10  |            |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1            | .204   | .045   | .041  | .103   | .053   | .528** | .280   | .257   | .129   | .443**     |
|      | Sig. (2-tailed)     |              | .232   | .795   | .813  | .549   | .759   | .001   | .098   | .130   | .454   | .007       |
|      | N                   | 36           | 36     | 36     | 36    | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36         |
| X2.2 | Pearson Correlation | .204         | 1      | .521** | .255  | .335*  | .343*  | .291   | .490** | .450** | .310   | .710**     |
|      | Sig. (2-tailed)     | .232         |        | .001   | .134  | .046   | .040   | .085   | .002   | .006   | .066   | .000       |
|      | N                   | 36           | 36     | 36     | 36    | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36         |
| X2.3 | Pearson Correlation | .045         | .521** | 1      | .308  | .248   | .778** | .317   | .461** | .326   | .775** | .763**     |
|      | Sig. (2-tailed)     | .795         | .001   |        | .067  | .144   | .000   | .059   | .005   | .053   | .000   | .000       |
|      | N                   | 36           | 36     | 36     | 36    | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36         |
| X2.4 | Pearson Correlation | .041         | .255   | .308   | 1     | .156   | .364*  | .336*  | .156   | .144   | .221   | .460**     |
|      | Sig. (2-tailed)     | .813         | .134   | .067   |       | .363   | .029   | .045   | .363   | .404   | .195   | .005       |
|      | N                   | 36           | 36     | 36     | 36    | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36         |
| X2.5 | Pearson Correlation | .103         | .335*  | .248   | .156  | 1      | .017   | .525** | .349*  | .149   | .051   | .481**     |
|      | Sig. (2-tailed)     | .549         | .046   | .144   | .363  |        | .923   | .001   | .037   | .384   | .768   | .003       |
|      | N                   | 36           | 36     | 36     | 36    | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36         |
| X2.6 | Pearson Correlation | .053         | .343*  | .778** | .364* | .017   | 1      | .169   | .418*  | .108   | .585** | .603**     |
|      | Sig. (2-tailed)     | .759         | .040   | .000   | .029  | .923   |        | .323   | .011   | .532   | .000   | .000       |
|      | N                   | 36           | 36     | 36     | 36    | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36         |
| X2.7 | Pearson Correlation | .528**       | .291   | .317   | .336* | .525** | .169   | 1      | .416*  | .382*  | .316   | .689**     |
|      | Sig. (2-tailed)     | .001         | .085   | .059   | .045  | .001   | .323   |        | .012   | .021   | .060   | .000       |
|      | N                   | 36           | 36     | 36     | 36    | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36         |

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

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3. Hasil Uji Validtas Kinerja (Y)

|     |                     | Correlations |         |        |        |        |        |         |        |        |        |        |        |        |        |        |        | KINERJA |
|-----|---------------------|--------------|---------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
|     |                     | Y.1          | Y.2     | Y.3    | Y.4    | Y.5    | Y.6    | Y.7     | Y.8    | Y.9    | Y.10   | Y.11   | Y.12   | Y.13   | Y.14   | Y.15   | Y.16   |         |
| Y.1 | Pearson Correlation | 1            | .408*   | .710** | .733** | .412*  | .489** | .408*   | .640** | .464** | .430** | .320   | .757** | .640** | .335*  | .713** | .710** | .718**  |
|     | Sig. (2-tailed)     |              | .014    | .000   | .000   | .012   | .002   | .014    | .000   | .004   | .009   | .057   | .000   | .000   | .046   | .000   | .000   | .000    |
|     | N                   | 36           | 36      | 36     | 36     | 36     | 36     | 36      | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36      |
| Y.2 | Pearson Correlation | .408*        | 1       | .557** | .638** | .715** | .544** | 1.000** | .617** | .577** | .418*  | .541** | .593** | .477** | .866** | .542** | .620** | .788**  |
|     | Sig. (2-tailed)     | .014         |         | .000   | .000   | .000   | .001   | .000    | .000   | .000   | .011   | .001   | .000   | .003   | .000   | .001   | .000   | .000    |
|     | N                   | 36           | 36      | 36     | 36     | 36     | 36     | 36      | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36      |
| Y.3 | Pearson Correlation | .710**       | .557**  | 1      | .909** | .455** | .447** | .557**  | .841** | .664** | .718** | .508** | .938** | .776** | .490** | .841** | .940** | .890**  |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000    |        | .000   | .005   | .006   | .000    | .000   | .000   | .000   | .002   | .000   | .000   | .002   | .000   | .000   | .000    |
|     | N                   | 36           | 36      | 36     | 36     | 36     | 36     | 36      | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36      |
| Y.4 | Pearson Correlation | .733**       | .638**  | .909** | 1      | .555** | .466** | .638**  | .869** | .749** | .678** | .605** | .968** | .869** | .499** | .934** | .971** | .946**  |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000    | .000   |        | .000   | .004   | .000    | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .002   | .000   | .000   | .000    |
|     | N                   | 36           | 36      | 36     | 36     | 36     | 36     | 36      | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36      |
| Y.5 | Pearson Correlation | .412*        | .715**  | .455** | .555** | 1      | .372*  | .715**  | .412*  | .533** | .393*  | .749** | .485** | .412*  | .510** | .435** | .527** | .671**  |
|     | Sig. (2-tailed)     | .012         | .000    | .005   | .000   |        | .026   | .000    | .012   | .001   | .018   | .000   | .003   | .012   | .001   | .008   | .001   | .000    |
|     | N                   | 36           | 36      | 36     | 36     | 36     | 36     | 36      | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36      |
| Y.6 | Pearson Correlation | .489**       | .544**  | .447** | .466** | .372*  | 1      | .544**  | .489** | .522** | .553** | .446** | .477** | .489** | .488** | .499** | .447** | .646**  |
|     | Sig. (2-tailed)     | .002         | .001    | .006   | .004   | .026   |        | .001    | .002   | .001   | .000   | .006   | .003   | .002   | .003   | .002   | .006   | .000    |
|     | N                   | 36           | 36      | 36     | 36     | 36     | 36     | 36      | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36      |
| Y.7 | Pearson Correlation | .408*        | 1.000** | .557** | .638** | .715** | .544** | 1       | .617** | .577** | .418*  | .541** | .593** | .477** | .866** | .542** | .620** | .788**  |
|     | Sig. (2-tailed)     | .014         | .000    | .000   | .000   | .000   | .001   |         | .000   | .000   | .011   | .001   | .000   | .003   | .000   | .001   | .000   | .000    |
|     | N                   | 36           | 36      | 36     | 36     | 36     | 36     | 36      | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36      |

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

[illegible]

gian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 digunakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.16 KINERJA

|                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Pearson Correlation | .710** | .620** | .940** | .971** | .527** | .447** | .620** | .841** | .725** | .718** | .579** | .938** | .841** | .490** | .907** | 1      | .930** |
| Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .001   | .006   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .002   | .000   |        | .000   |
| N                   | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     |
| Pearson Correlation | .718** | .788** | .890** | .946** | .671** | .646** | .788** | .861** | .805** | .740** | .682** | .927** | .839** | .678** | .885** | .930** | 1      |
| Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
| N                   | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     | 36     |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Lampiran 7: Hasil Uji Uji Reliabilitas

### 1. Uji Reliabilitas Iklim Organisasi (X1)

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 36 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 36 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

| Cronbach's |            |
|------------|------------|
| Alpha      | N of Items |
| .769       | 13         |

### 2. Uji Reliabilitas Koordinasi (X2)

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 36 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 36 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

| Cronbach's |            |
|------------|------------|
| Alpha      | N of Items |
| .813       | 10         |

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



### 3. Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 36 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 36 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

|            |            |
|------------|------------|
| Cronbach's |            |
| Alpha      | N of Items |
| .963       | 16         |

### Lampiran 8 : Hasil Uji Normalitas Data

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

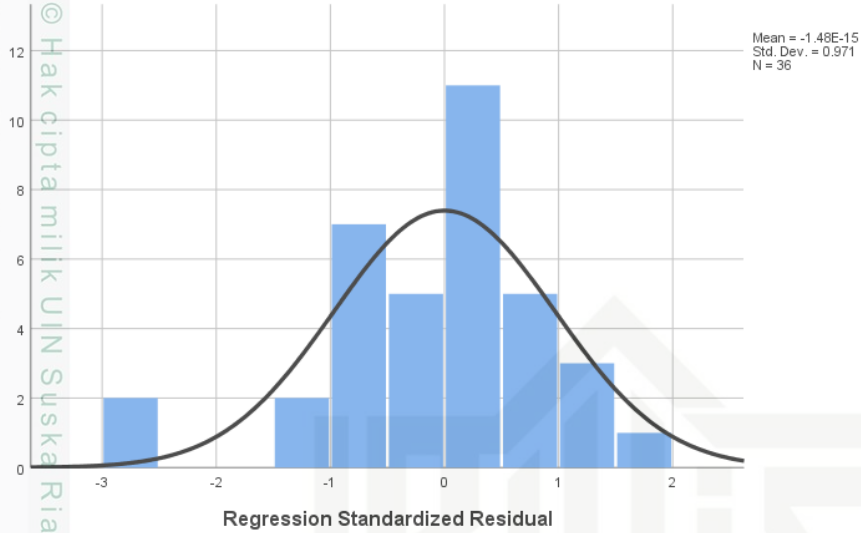
|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 36                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 4.06725214              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .124                    |
|                                  | Positive       | .092                    |
|                                  | Negative       | -.124                   |
| Test Statistic                   |                | .124                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .178 <sup>c</sup>       |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

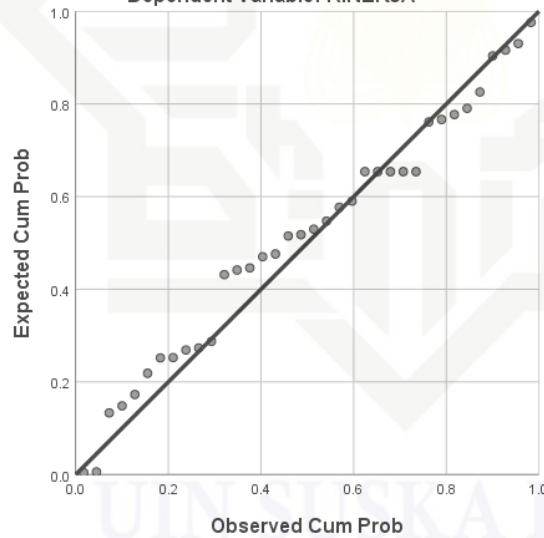


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Histogram  
Dependent Variable: KINERJA



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: KINERJA



## Lampiran 9: Hasil Uji Multikolonieritas

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                  | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-------------------------|-------|
|       |                  | Tolerance               | VIF   |
| 1     | IKLIM_ORGANISASI | .501                    | 1.994 |
|       | KOORDINASI       | .501                    | 1.994 |

a. Dependent Variable: KINERJA



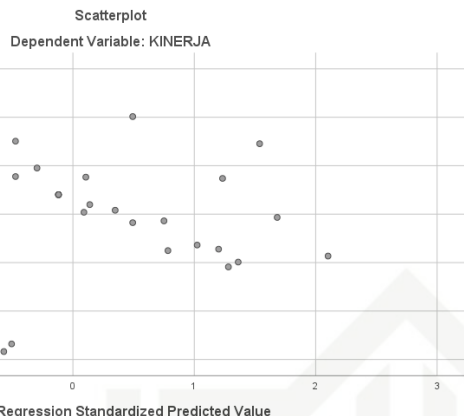
## Lampiran 10 : Hasil Uji Multikolonieritas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Residual

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



## Lampiran 11: Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)       | -40.485                     | 10.298     |                           | -3.931 | .000 |
|       | IKLIM_ORGANISASI | 1.268                       | .272       | .566                      | 4.665  | .000 |
|       | KOORDINASI       | .923                        | .301       | .372                      | 3.065  | .004 |

a. Dependent Variable: KINERJA

## Lampiran 12 : Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1796.650       | 2  | 898.325     | 51.201 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 578.989        | 33 | 17.545      |        |                   |
|       | Total      | 2375.639       | 35 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOORDINASI, IKLIM\_ORGANISASI



### Lampiran 13 :Hasil Uji T

| Model            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)     | -40.485                     | 10.298     |                           | -3.931 | .000 |
| IKLIM_ORGANISASI | 1.268                       | .272       | .566                      | 4.665  | .000 |
| KOORDINASI       | .923                        | .301       | .372                      | 3.065  | .004 |

a. Dependent Variable: KINERJA

### Lampiran 14: Hasil Uji Koefiensi Determinasi

| Model | Model Summary <sup>b</sup> |          |                   |                            |
|-------|----------------------------|----------|-------------------|----------------------------|
|       | R                          | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1     | .870 <sup>a</sup>          | .756     | .742              | 4.189                      |

a. Predictors: (Constant), KOORDINASI, IKLIM\_ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA

### Lampiran 15 : Dokumentasi





© 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.



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. Soebrandas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

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

B-7447/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/12/2023 Pekanbaru, 14 Desember 2023 M  
Biasa 1 Jumadil Akhir 1445 H

**Bimbingan Skripsi**

Kepada  
Yth. **Devi Deswimar, S.Sos, M.Si**  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

|          |                       |
|----------|-----------------------|
| N a m a  | : Yulistiafani        |
| NIM      | : 11970524787         |
| Jurusan  | : Administrasi Negara |
| Semester | : IX (Sembilan)       |

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul:

**"PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM PROVINSI RIAU"**.

Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan

Wakil Dekan Bid. Akademik dan  
Pengembangan Lembaga,



**Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si**  
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial 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 Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Dilarang hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Dilarang tidak meragikan kepentingan 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  
B-7461/Un.04/F.VII/PP.00.9/12/2023  
Brisa  
Izin Riset

Pekanbaru, 14 Desember 2023 M  
1 Jumadil Akhir 1445 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 : Yulistiafani  
NIM. : 11970524787  
Jurusan : Administrasi Negara  
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Iklim Organisasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.





# KOMISI PEMILIHAN UMUM

## PROVINSI RIAU

Alamat : Jl. Gajah Mada No. 200 Pekanbaru

Telp : (0761)858361

Email : prov\_riau@kpu.go.id

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 802/SDM.03.1-Kt/14/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NASRIANTO  
NIP : 197012262008110001  
Pangkat/Gol : Penata TK. I ( III/d )  
Jabatan : Kepala Sub Bagian SDM Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau

Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya, bahwa atas nama :

Nama : YULISTIAFANI  
NIM : 11970524787  
Program Studi : Administrasi Negara  
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Yang bersangkutan benar telah melakukan Penelitian dan Pengumpulan Data di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau selama 6 (enam) bulan.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 31 Mei 2024  
Kepala Sub Bagian SDM,

**NASRIANTO**

© 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 mengkomersialkan atau menyebarkan karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



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 PEKANBARU

Email : dpmptsp@riau.go.id

## REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/61303  
TENTANG

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



1.04.02.01

Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : B-7461/Un-04/F.VII/EP.00.9/12/2023 Tanggal 14 Desember 2023, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama : YULISTIAFANI  
2. NIM/KTP : 11970524787  
3. Program Studi : ADMINISISTRASI NEGARA  
4. Jenjang : S1  
5. Alamat : PEKANBARU  
6. Judul Penelitian : PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM PROVINSI RIAU  
7. Lokasi Penelitian : KOMISI PEMILIHAN UMUM PROVINSI RIAU

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 : 20 Desember 2023



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :  
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
PROVINSI RIAU

#### Tembusan :

#### Disampaikan Kepada Yth

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Ketua Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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 Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

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

Nomor : B-7461/Un.04/F.VII/PP.00.9/12/2023  
Basis : Biasa  
Lampiran :  
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 14 Desember 2023 M  
1 Jumadil Akhir 1445 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 : Yulistiafani  
NIM. : 11970524787  
Jurusan : Administrasi Negara  
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
"Pengaruh Iklim Organisasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai  
Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara  
berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Mahfuzi, SE, MM  
0826 199903 2001



## BIOGRAFI PENULIS

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Yulistiafani, Lahir 08 Juli 2001 di Bukittinggi. Penulis merupakan anak ke 2 dari 3 bersaudara dari Ayahanda Buslinir (Alm) dan Ibunda Elli. Penulis bersuku Minangkabau, berkebangsaan indonesia dan beragama Islam. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD N 12 Balai Gurah pada tahun 2013, lalu melanjutkan Pendidikan Menengah Pertama di SMP N 2 Ampek Agkek pada tahun 2016. Kemudian melanjutkan pendidikan Menengah Atas di SMA N 1 Ampek Angkek pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan Pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri, tepatnya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Pada Program Studi Administrasi Negara melalui jalur SBMPTN.

Selama masa perkuliahan penulis aktif dalam baik itu organisasi internal maupun eksternal diantaranya , Himpunan Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara (HMPS ANA ) , Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (DEMA FEKONSO USR ) Kabinet Muara Karsa dan Kabinet Raksa Cita, Himpunan Mahasiswa Islam ( HMI).Penulis juga mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau serta melakukan kuliah kerja nyata di Kelurahan Batu Panjang Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis.

Dengan mengharapkan rahmat dan ridho ALLAH SWT Pada tanggal 20 Juni 2024, penulis dinyatakan “LULUS” dengan menyandang gelar sarjana Ilmu Sosial ( S.Sos ) dengan skripsi berjudul ”**Pengaruh Iklim Organisasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau**” di bawah bimbingan Ibu Devi Deswimar, S.Sos, M.Si

*Wasamulaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

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

