

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN  
MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KAMPAR**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(SE) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**OLEH :**

**NEFRI KURNIA RISK A**

**NIM. 12070120717**

**KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM S1 JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2024**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**NAMA** : NEFRI KURNIA RISKA  
**NIM** : 12070120717  
**PROGRAM STUDI** : SI MANAJEMEN  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
**SEMESTER** : IX (SEMBILAN)  
**JUDUL** : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN  
 MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
 PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KAMPAR

**DISETUJUI OLEH DOSEN  
PEMBIMBING**

  
**ADE-RIA NIRMALA, SE., MM**  
 NIP. 19730411 202321 2 007

**MENGETAHUI**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN  
ILMU SOSIAL**



  
**Dr. H. MAHYARNI, SE., MM**  
 NIP. 197000826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI  
SI MANAJEMEN**

  
**ASTUTI MEFLINDA, SE., MM**  
 NIP. 19720513 200701 2 018

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**Nama** : Nefri Kurnia Riska  
**NIM** : 12070120717  
**Jurusan** : S1 Manajemen  
**Fakultas** : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar  
**Tanggal Ujian** : 7 Oktober 2024

**Tim Penguji**

**Ketua**  
Dr. Julina, SE, M.Si  
NIP. 19730722 199903 2 001

**Penguji I**  
Sehani, SE, MM  
NIP. 19741211 200710 2 004

**Penguji II**  
Dr. Muhammad April, SH.,M.Hum  
NIP. 19860405 202321 1 018

**Sekretaris**  
Roza Linda, SE.,MM  
NIP. 19820114 202321 2 018

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



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

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nefri Kurnia Riska  
 NIM : 12070120717  
 Tempat/Tgl. Lahir : Air Tiris, 26 Juli 2001  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : Manajemen  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman kerja dan Manajemen Konflik  
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama  
Kabupaten Kampar

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 7 Oktober 2024  
 buat pernyataan



Nefri Kurnia Riska

NIM : 12070120717

\* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

## ABSTRAK

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KAMPAR**

**NEFRI KURNIA RISK A**  
**NIM. 12070120717**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dan menggunakan Program SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, pengalaman kerja dan manajemen konflik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar. Sementara itu R square sebesar 0,516. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, pengalaman kerja dan manajemen konflik secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 51% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Manajemen Konflik dan Kinerja

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 WORK MOTIVATION, WORK EXPERIENCE AND CONFLICT MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION, KAMPAR DISTRICT***

**NEFRI KURNIA RISK**  
**NIM. 12070120717**

*The aim of this research is to determine the influence of work motivation, work experience and conflict management on employee performance at the Kampar Regency Ministry of Religion Office. The data collection technique uses a questionnaire. The population in this study were all civil servants at the Ministry of Religion Office in Kampar Regency. The sampling method in this research used a saturated sampling technique. The data analysis method used is the multiple linear regression method and uses the SPSS 26 program. Based on the results of the research conducted, it shows that the variables of work motivation, work experience and conflict management have a positive and significant influence on employee performance at the Kampar Regency Ministry of Religion Office. Meanwhile, R square is 0.516. This shows that the variables work motivation, work experience and conflict management as a whole have an influence of 51% on performance, while the remaining 49% is influenced by other variables not examined in this research.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Experience, Conflict Management and Performance*



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasullulah Shallallahu Alaihi Wasallam yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terang menerang yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar”**, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat Akademis guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, peneliti telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua, Ayahanda Zahari Kasmi, S.E dan Ibunda Eka Suprapti yang sangat peneliti cintai, yang tak pernah terhenti mendoakan di setiap sujudnya dan selalu memberikan semangat, mendukung anaknya demi keberhasilan. Kepada kakak dan adek kandung serta kedua abang ipar, kepada kakak, abang dan adek sepupu serta semua keluarga yang tidak dapat peneliti



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

sebutkan satu persatu yang telah memberikan peneliti motivasi, semangat, doa atas terselesaikannya skripsi ini.

2. Bapak Prof. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Hj. Julina, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
6. Ibu Ade Ria Nirmala, SE, MM selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ainun Mardhiah, SE, MM selaku penasehat akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang senantiasa memberikan bimbingan dan motivasi kepada peneliti.
8. Seluruh Dosen dan pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Kepada Pimpinan dan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian ini.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

10. Serta semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu segala kritik dan saran sangat diperlukan untuk kemajuan yang lebih baik. Demikianlah, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, Juni 2024

Peneliti

**NEFRI KURNIA RISKA**  
**NIM. 12070120717**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                                       | <b>i</b>    |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                      | <b>ii</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                 | <b>iii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                     | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                  | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                  | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                               | <b>xiii</b> |
| <b>BAB I      PENDAHULUAN.....</b>                         | <b>1</b>    |
| 1.1    Latar Belakang.....                                 | 1           |
| 1.2    Rumusan Masalah.....                                | 8           |
| 1.3    Tujuan Penelitian .....                             | 8           |
| 1.4    Manfaat Penelitian .....                            | 9           |
| 1.4.1    Manfaat Teoritis.....                             | 9           |
| 1.4.2    Manfaat Praktis.....                              | 9           |
| 1.5    Sistematis Penelitian.....                          | 10          |
| <b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                   | <b>12</b>   |
| 2.1    Landasan Teori.....                                 | 12          |
| 2.2    Motivasi Kerja .....                                | 12          |
| 2.2.1    Pengertian Motivasi Kerja.....                    | 12          |
| 2.2.2    Indikator Motivasi Kerja .....                    | 13          |
| 2.2.3    Fungsi Motivasi Kerja .....                       | 15          |
| 2.3    Pengalaman Kerja.....                               | 16          |
| 2.3.1    Pengertian Pengalaman Kerja.....                  | 16          |
| 2.3.2    Indikator Pengalaman Kerja.....                   | 18          |
| 2.3.3    Pengukuran Pengalaman Kerja.....                  | 19          |
| 2.3.4    Komponen yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja ..... | 19          |
| 2.4    Manajemen Konflik .....                             | 20          |
| 2.4.1    Pengertian Manajemen Konflik.....                 | 20          |
| 2.4.2    Indikator Manajemen Konflik .....                 | 22          |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

|                |  |           |
|----------------|--|-----------|
| 2.4.3          | Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Konflik..... | 23        |
| 2.4.4          | Jenis – Jenis Manajemen Konflik.....                     | 24        |
| 2.4.5          | Tujuan Manajemen Konflik.....                            | 25        |
| 2.5            | Kinerja Pegawai.....                                     | 26        |
| 5.1.1.         | Pengertian Kinerja Pegawai .....                         | 26        |
| 5.1.2.         | Indikator Kinerja Pegawai.....                           | 28        |
| 5.1.3.         | Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....            | 29        |
| 2.6            | Pandangan Islam Terkait Variabel yang Diteliti .....     | 29        |
| 2.6.1          | Perspektif Islam Tentang Motivasi Kerja .....            | 29        |
| 2.6.2          | Perspektif Islam Tentang Pengalaman Kerja.....           | 30        |
| 2.6.3          | Perspektif Islam Tentang Manajemen Konflik....           | 31        |
| 2.6.4          | Perspektif Islam Tentang Kinerja Pegawai.....            | 32        |
| 2.7            | Penelitian Terdahulu .....                               | 33        |
| 2.8            | Kerangka Pikir .....                                     | 41        |
| 2.9            | Konsep Operasional Penelitian.....                       | 42        |
| 2.10           | Hipotesis Penelitian .....                               | 43        |
| <b>BAB III</b> | <b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>                       | <b>45</b> |
| 3.1            | Lokasi dan Waktu Penelitian .....                        | 45        |
| 3.2            | Jenis dan Sumber Data.....                               | 45        |
| 3.3            | Teknik Pengumpulan Data.....                             | 46        |
| 3.4            | Populasi dan Sampel.....                                 | 48        |
| 3.5            | Teknik Analisis Data.....                                | 48        |
| 3.6            | Uji Kualitas Data .....                                  | 49        |
| 3.6.1          | Uji Validitas .....                                      | 49        |
| 3.6.2          | Uji Reliabilitas.....                                    | 50        |
| 3.7            | Uji Asumsi Klasik.....                                   | 50        |
| 3.7.1          | Uji Normalitas .....                                     | 51        |
| 3.7.2          | Uji Multikolinearitas .....                              | 51        |
| 3.7.3          | Uji Heteroskedastisitas .....                            | 51        |
| 3.8            | Analisis Regresi Linear Berganda .....                   | 52        |
| 3.9            | Uji Hipotesis .....                                      | 52        |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

|  |           |
|--|-----------|
| 3.9.1 Uji Parsial (Uji T).....   | 53        |
| 3.9.2 Uji Simultan (Uji F) .....                                       | 53        |
| 3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....                | 54        |
| <b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>                    | <b>55</b> |
| 4.1 Sejarah Singkat Kementerian Agama Kabupaten<br>Kampar .....        | 55        |
| 4.2 Sejarah Singkat Kabupaten Kampar .....                             | 56        |
| 4.3 Tugas Pokok dan Fungsi Kementerian Agama<br>Kabupaten Kampar ..... | 59        |
| 4.4 Visi Dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Kampar                   | 60        |
| 4.5 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten<br>Kampar .....    | 61        |
| <b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>                      | <b>65</b> |
| 5.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....                            | 65        |
| 5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                         | 65        |
| 5.1.2 Responden Berdasarkan Umur .....                                 | 66        |
| 5.1.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....                          | 66        |
| 5.1.4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....                 | 67        |
| 5.2 Analisis Deskriptif Responden .....                                | 67        |
| 5.3 Rekapitulasi Jawaban Responden.....                                | 68        |
| 5.3.1 Variabel Motivasi Kerja (X1).....                                | 68        |
| 5.3.2 Variabel Pengalaman Kerja (X2).....                              | 71        |
| 5.3.3 Variabel Manajemen Konflik (X3).....                             | 73        |
| 5.3.4 Variabel Kinerja Pegawai (Y).....                                | 75        |
| 5.4 Uji Kualitas Data .....  | 78        |
| 5.4.1 Uji Validitas .....  | 78        |
| 5.4.2 Uji Reliabilitas.....  | 80        |
| 5.5 Uji Asumsi Klasik.....   | 82        |
| 5.5.1 Uji Normalitas .....   | 82        |
| 5.5.2 Uji Multikolinearitas .....                                      | 84        |
| 5.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....                                    | 85        |
| 5.6 Analisis Regresi Linear Berganda .....                             | 86        |
| 5.7 Uji Hipotesis .....  | 88        |



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

|   |            |
|---|------------|
| 5.7.1 Uji Parsial (Uji T).....                                  | 88         |
| 5.7.2 Uji Simultan (Uji F) .....                                | 91         |
| 5.7.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....                 | 92         |
| 5.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian .....                       | 93         |
| 5.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....    | 93         |
| 5.8.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....  | 94         |
| 5.8.3 Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai ..... | 95         |
| <b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                        | <b>96</b>  |
| 6.1 Kesimpulan .....  | 96         |
| 6.2 Saran .....   | 96         |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                                      | <b>98</b>  |
| <b>LAMPIRAN.....</b>  | <b>104</b> |
| <b>BIOGRAFI PENULIS .....</b>                                   | <b>130</b> |



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

|             |   |    |
|-------------|---|----|
| Tabel 1.1   | Data Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar Pada Tahun 2022 – 2024 .....                 | 5  |
| Tabel 1.2   | Data Nilai Sasaran Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar Tahun 2020-2022 . | 6  |
| Tabel 1.3   | Data Pengalaman Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar .....                  | 6  |
| Tabel 2. 1  | Kaitan Penelitian Terdahulu.....  | 33 |
| Tabel 2.2   | Konsep Operasional Penelitian.....  | 42 |
| Tabel 3.1   | Kriteria Skor Penelitian .....  | 47 |
| Tabel 5.1   | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....  | 65 |
| Tabel 5.2   | Responden Berdasarkan Umur .....  | 66 |
| Tabel 5.3   | Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....  | 66 |
| Tabel 5.4   | Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....  | 67 |
| Tabel 5.5   | Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X1).....                         | 68 |
| Tabel 5.6   | Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X2) .....                      | 71 |
| Tabel 5.7   | Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Manajemen Konflik (X3).....                      | 73 |
| Tabel 5.8   | Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....                        | 76 |
| Tabel 5. 9  | Hasil Uji Validitas .....   | 79 |
| Tabel 5. 10 | Hasil Uji Reliabilitas.....   | 81 |
| Tabel 5. 11 | Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov .....  | 84 |
| Tabel 5. 12 | Hasil Uji Multikolinearitas .....   | 85 |
| Tabel 5. 13 | Hasil Uji Heteroskedastisitas .....   | 85 |
| Tabel 5. 14 | Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....   | 87 |
| Tabel 5. 15 | Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel Motivasi Kerja (X1) .....  | 89 |
| Tabel 5. 16 | Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel Pengalaman Kerja (X2) ...  | 90 |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

|             |   |    |
|-------------|---|----|
| Tabel 5. 17 | Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel Manajemen Konflik (X3) | 90 |
| Tabel 5. 18 | Hasil Uji Simultan (Uji F) .....                          | 93 |
| Tabel 5. 19 | Interprestasi Perhitungan Korelasi.....                   | 93 |
| Tabel 5. 20 | Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....           | 93 |



## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pikir .....   | 41 |
| Gambar 4. 1 Bagan Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten<br>Kampar..... | 64 |
| Gambar 5.1 Histogram.....  | 82 |
| Gambar 5.2 P-P Plot of regression standardized residual.....                     | 83 |



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

|             |                                       |     |
|-------------|---------------------------------------|-----|
| Lampiran 1  | Kuesioner.....                        | 104 |
| Lampiran 2  | Tabulasi.....                         | 109 |
| Lampiran 3  | Uji Validitas .....                   | 116 |
| Lampiran 4  | Uji Reliabilitas.....                 | 121 |
| Lampiran 5  | Uji Asumsi Klasik .....               | 122 |
| Lampiran 6  | Analisis Regresi Linier Berganda..... | 123 |
| Lampiran 7  | Uji Hipotesis.....                    | 123 |
| Lampiran 8  | Tabel r .....                         | 125 |
| Lampiran 9  | Tabel t .....                         | 126 |
| Lampiran 10 | Tabel f.....                          | 127 |
| Lampiran 11 | Dokumentasi.....                      | 128 |

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Kantor pemerintahan terus berupaya memberikan layanan publik dan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja seorang pegawai akan berdampak pada pegawai yang bersangkutan dan kantor tempat ia bekerja. Tingkat kinerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tertentu bagi pegawai, seperti peluang kenaikan pangkat, kesempatan untuk promosi, dan peningkatan keahlian dan pengalaman dalam bidang pekerjaan mereka. Sebaliknya, rendahnya tingkat kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, sulit baginya untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Hal terpenting yang diharapkan instansi dari para pegawainya adalah kinerja mereka memenuhi standar yang ditetapkan pemerintah.

Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas rendah adalah masalah besar bagi organisasi pemerintahan saat menjalankan fungsinya Pardede dan Mustam (2017). Beberapa masalah yang dihadapi oleh pegawai adalah kurangnya profesionalisme, nilai-nilai kerja yang rendah, budaya kerja yang buruk, dan kurangnya penerapan kedisiplinan oleh pegawai di seluruh pemerintahan. Dalam diskusi tentang kinerja pegawai pemerintah, permasalahan ini selalu menjadi topik utama.

Setiap instansi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai suatu tujuan. Meningkatkan kualitas SDM mempengaruhi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pertumbuhan bisnis. Metode yang berbeda diperlukan untuk sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Salah satu metode tersebut termasuk motivasi kerja Hartanti (2016).

Studi yang dilakukan oleh Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, dan Hapzi Ali (2017) menemukan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan pendorong terpenting dalam mencapai kinerja. Tanpa motivasi, pegawai kehilangan kemauan yang berasal dari dalam dirinya, menjadi rutinitas belaka, dan tidak mampu bekerja secara maksimal. Suatu organisasi harus memperlakukan pegawainya secara manusiawi, yaitu dengan memberikan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, dan memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Ketika pegawai merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi, maka mereka akan semakin loyal dan berkomitmen penuh terhadap tujuan dan sasaran instansi atau organisasi.

Studi yang menganalisis hubungan antara motivasi dan kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, dan diperoleh beberapa hasil penelitian yang berbeda, seperti hasil Sari dan Aziz (2019), memberikan penjelasan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka. Namun penelitian lain menemukan bahwa motivasi yang tinggi tidak mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja seseorang, yang berarti motivasi memiliki

pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja Tirtayasa (2019).

Ketika sebuah instansi berkembang, diharapkan bahwa akan ada kemajuan di masa depan, yang mendorong tindakan yang dianggap diperlukan saat ini. Namun, memelihara dan mengembangkan bisnis yang sudah didirikan adalah tugas yang jauh lebih berat karena akan menghadapi banyak masalah yang berbeda. Oleh karena itu, meskipun suatu instansi memiliki peralatan terkini dengan teknologi mutakhir, namun penggeraknya tetaplah manusia, dalam hal ini adalah pegawai dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai *Kotur* dan *Anbazhagan* (2014).

Pengalaman kerja memegang peranan penting tidak hanya dalam meningkatkan keterampilan, namun juga dalam pengembangan sikap dan perilaku pegawai. Pengalaman yang diperoleh pegawai selama pekerjaan mereka sebelumnya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka agar dapat berfungsi dengan sukses di tempat kerja *Werdati et al* (2020).

Hal ini sejalan dengan penelitian *Zahro, Suyadi, dan Djaja* (2018) yang menemukan bahwa pengalaman mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh teori *Robbins* dan *Timothy* dalam *Aristarini* (2014) bahwa pengalaman kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin banyak pengalaman profesional yang dimiliki seorang pegawai, maka kinerjanya akan semakin baik. Sebaliknya, semakin sedikit pengalaman

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

profesional yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut.

Sebuah organisasi merupakan sekumpulan individu dan hubungan diantara satu individu dengan yang lain. Organisasi terbentuk ketika individu saling berhubungan dengan yang lain untuk membawa peran penting yang mendukung tercapainya tujuan *Ferdous* (2016), sehingga organisasi tidak dapat berjalan ketika tidak ada individu-individu yang saling berhubungan dan terlibat di dalamnya. Mereka akan berinteraksi dan bekerja sama dengan orang-orang dari berbagai latar belakang pendidikan, sifat, budaya, agama, suku, persepsi, dan pemikiran. Perbedaan ini dapat menyebabkan pertentangan dan konflik. Jika konflik tidak dikelola dan diarahkan dengan benar, mereka dapat mengganggu aktivitas organisasi dan akhirnya menurunkan kinerja.

Manajemen konflik tampaknya mempengaruhi kinerja. Hal ini dibuktikan dengan temuan penelitian *Najib Faishol* (2016) yang menunjukkan bahwa manajemen konflik berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian *Jismullatif* (2016), menunjukan bahwa manajemen konflik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian *Palgunadi, Mansur M* (2016) menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui manajemen konflik, manajemen harus mengoptimalkan sumber daya manusia sehingga

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

manajemen konflik yang menyebabkan penurunan komitmen organisasi dapat diselesaikan. Rahman dkk (2019).

Penelitian ini dilakukan di kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar merupakan salah satu instansi pemerintah yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama di wilayah Kabupaten Kampar. Pengelola kantor harus mampu menerapkan strategi yang tepat dan mengarahkan pegawai agar bekerja dengan baik guna memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan lebih profesional. Artinya pegawai percaya bahwa mereka akan berhasil dalam pekerjaan mereka jika mereka terus berpikir, bekerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, setia, dan penuh dedikasi. Untuk mencapai hal ini, mereka membutuhkan pembinaan yang baik dan kemampuan kerja yang tinggi. Berikut tabel data pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar:

**Tabel 1.1 Data Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar Pada Tahun 2022 – 2024**

| Tahun | ASN |      | Non ASN | Jumlah |
|-------|-----|------|---------|--------|
|       | PNS | PPPK | Honorar |        |
| 2022  | 65  | -    | 19      | 84     |
| 2023  | 60  | 3    | 19      | 82     |
| 2024  | 55  | 7    | 18      | 80     |

*Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar, 2024*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Tabel 1.2 Data Nilai Sasaran Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar Tahun 2020-2022**

| No               | Sasaran Kinerja Pegawai | Tahun |      |      |      |
|------------------|-------------------------|-------|------|------|------|
|                  |                         | 2020  | 2021 | 2022 | 2023 |
| 1.               | Orientasi Pelayanan     | 85    | 83   | 81   | 80   |
| 2.               | Integritas              | 82    | 81   | 80   | 78   |
| 3.               | Komitmen                | 91    | 90   | 91   | 87   |
| 4.               | Disiplin                | 80    | 78   | 76   | 76   |
| 5.               | Kerjasama               | 85    | 84   | 83   | 83   |
| <b>Jumlah</b>    |                         | 423   | 416  | 411  | 404  |
| <b>Rata-Rata</b> |                         | 84,6  | 83,2 | 82,2 | 80,8 |

*Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar, 2024*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja pegawai dari tahun ke tahunnya mengalami penurunan secara bertahap, oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi terhadap penurunan hasil penilaian kinerja tersebut untuk mengetahui faktor yang menyebabkan kinerja pegawai menurun.

**Tabel 1.3 Data Pengalaman Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar**

| No            | Lama Bekerja | Frekuensi |
|---------------|--------------|-----------|
| 1             | < 2 Tahun    | 4         |
| 2             | 3 – 5 Tahun  | 5         |
| 3             | 6 – 8 Tahun  | 8         |
| 4             | 9 – 11 Tahun | 27        |
| 5             | >12 tahun    | 18        |
| <b>Jumlah</b> |              | 62        |

*Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar, 2024*

Dari tabel diatas terlihat bahwa banyaknya pengalaman kerja pegawai ini ialah dengan masa kerja atau lamanya selama 9-11 tahun dengan jumlah 27 orang. Dari beberapa pernyataan diatas dapat mencerminkan bahwa pengalaman kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama

Kabupaten Kampar masih kurang, jika situasi ini berlangsung secara terus menerus tanpa ada penanganan dari kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar maka akan berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan pra survei yang telah dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar kinerja pegawai sudah baik namun masih belum maksimal bahkan ada beberapa yang menurun, tidak hanya itu kadang beberapa tugas terselesaikan namun tidak tepat waktu. Menurut pihak tata usaha bagian kepegawaian menurunnya kinerja pegawai yaitu karena memiliki motivasi yang rendah di dalam menjalankan pekerjaannya. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar mempunyai beberapa pegawai yang memiliki kuantitas dan kualitas kerja baik atau lebih dari yang lain. Dalam pemanfaatan waktu juga masih ada beberapa pegawai yang mau memanfaatkan waktu dengan baik, justru inilah yang mengakibatkan bertambahnya pekerjaan pegawai yang lain karena pekerjaan tersebut saling bersangkutan. Dalam kerjasama antar pegawai sudah terjalin baik tetapi terkadang masih terjadi perselisihan karena kualitas, kuantitas, dan gaya bahasa pegawai yang berbeda sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menjadi kurang optimal. Dalam hal ini dapat menimbulkan masalah dan akan berdampak buruk dengan kinerja pegawai yang bersangkutan. Maka di perlukan pendekatan-pendekatan manajemen konflik seperti melatih pegawai kunci untuk mendalami teknik-teknik manajemen konflik agar dapat menangani jika terjadi konflik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Maka dari uraian yang dikemukakan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan memilih judul: “PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KAMPAR”.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan dari penelitian ini:

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar?
- 2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar?
- 3) Apakah manajemen konflik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar?
- 4) Apakah motivasi kerja, pengalaman kerja dan manajemen konflik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Untuk mengetahui pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.
- 3) Untuk mengetahui manajemen konflik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.
- 4) Untuk mengetahui motivasi kerja, pengalaman kerja dan manajemen konflik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan sarana informasi untuk penelitian – penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan manajemen konflik terhadap kinerja pegawai.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- 1) Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan mengenai pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan manajemen konflik terhadap kinerja pegawai. Serta menambah pengetahuan peneliti dalam melakukan penelitian ilmiah.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 2) Bagi instansi, diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan dapat membantu instansi dalam mermuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi bacaan mengenai sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan manajemen konflik terhadap kinerja pegawai.

### 1.5 Sistematis Penelitian

Sistematis penelitian laporan proposal akhir ini secara keseluruhan terdiri dari enam bab dan masing masing terdiri dari beberapa sub bab. Adapun pokok pembahasan dari masing – masing bab tersebut secara garis besar sebagai berikut:

#### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas dan menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan peneliti, manfaat penelitian teoritis, mafaat penelitian praktis dan sistematis penelitian.

#### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian yang membahas mengenai motivasi kerja, pengalaman kerja, kinerja pegawai, pandangan islam terkait dengan variabel yang diteliti, penelitian terdahulu, kerangka pikir, konsep operasional yang berfungsi untuk merumuskan hipotesis atau berguna untuk menyusun instrumen penelitian. Dengan teori yang dijelaskan pada landasan teori, seorang

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

peneliti akan bisa memprediksi hasil sementara penelitian yang akan dilakukan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis dan memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian, lokasi penelitian, jenis, sumber data yang digunakan dalam penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian serta analisis data.

### **BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Pada bab ini membahas mengenai sejarah singkat instansi, struktur organisasi serta aktivitas instansi.

### **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas dan menganalisis mengenai hasil penelitian yang dilakukan, berupa deskriptif, variabel hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian.

### **BAB VI PENUTUP**

Pada bab ini berisikan mengenai ringkasan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan, saran serta perbaikan yang perlu dilakukan dimasa yang akan datang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

Pada landasan teori akan dibahas mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.

#### 2.2 Motivasi Kerja

##### 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang membangkitkan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pemimpin mempengaruhi perilaku anggotanya agar dapat bekerja sama menyelesaikan pekerjaan dengan lebih produktif dan mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Hasibuan (2016)

Menurut Dhian Gering (2017) motivasi adalah dorongan dan usaha yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja akan memiliki hasil kinerja yang lebih baik. Teori ERG Gunawan (2015), menyatakan bahwa ada tiga kategori kebutuhan individu: keberadaan, keterhubungan, dan pertumbuhan. Teori ini mengklasifikasikan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok: (1) Kebutuhan eksistensial tersebut adalah untuk kelangsungan hidup dan merupakan kebutuhan jasmani. (2) Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan yang berkaitan dengan

kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. (3) Kebutuhan pertumbuhan merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan diri agar produktif dan kreatif.

Menurut Noor (2013), motivasi kerja adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas yang diberikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Kurnia et al (2019), motivasi adalah pemberian suatu daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang, sehingga orang tersebut mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan melakukan segala sesuatu untuk mencapai kepuasan, akan mengintegrasikan usahanya.

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan untuk melakukan berjumlah proses dengan mempertimbangkan arah, intensitas, ketekunan, dan pencapaian tujuan Wibowo (2016).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kegiatan mendorong atau memberi semangat kerja seseorang agar mau bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan instansi atau organisasi. Dengan demikian, setiap pegawai diharapkan dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan instansi atau organisasi.

### 2.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut *Maslow* yang dikutip oleh Hasibuan (2018), beberapa hal memengaruhi keinginan pekerja untuk bekerja. Ini termasuk kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

kebutuhan untuk penghargaan diri, dan kebutuhan untuk perwujudan diri. Selanjutnya, dari faktor tersebut dijadikan indikator untuk mengukur tingkat motivasi pekerja, yaitu:

1) Kebutuhan Fisiologis (*physiological need*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling mendasar dan kebutuhan dasar bagi kelangsungan hidup manusia yang mencakup pangan, sandang, papan, dan kesejahteraan pribadi.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)

Rasa aman adalah kebutuhan, yang mencakup perlakuan yang adil di tempat kerja dan keamanan fisik dan psikologis.

3) Kebutuhan Sosial (*social needs*)

Setelah memenuhi kebutuhan rasa aman, muncul kebutuhan ketiga, yaitu kebutuhan sosial. Karena manusia adalah makhluk sosial, mereka tidak dapat melepaskan kebutuhan interpersonal mereka sendiri.

4) Kebutuhan Penghargaan (*esteem-need*)

Kebutuhan harga diri meliputi kebutuhan akan harga diri, keinginan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keterampilan diri, serta efektivitas pekerjaan.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization need*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi diri yang sebenarnya, untuk menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

### 2.2.3 Fungsi Motivasi Kerja

Selain memiliki kemampuan untuk mendorong seseorang untuk mengalami perubahan ke arah yang lebih baik, motivasi memiliki manfaat bagi seseorang. Menurut Sardiman (2017), motivasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu karena memiliki fungsi seperti:

- 1) Motivasi manusia untuk bertindak, sehingga sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Dalam hal ini, motivasi merupakan motor penggerak dari semua kegiatan yang akan dilakukan.
- 2) Menentukan arah tindakan, yaitu arah menuju tujuan yang ingin dicapai. Dengan cara ini motivasi dapat memberikan arahan dan menentukan kegiatan yang perlu dilakukan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Menyeleksi tindakan berarti menentukan tindakan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dengan tepat dan menyingkirkan tindakan yang tidak berguna untuk mencapai tujuan tersebut.

Dengan mempertimbangkan fungsi motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi adalah memberikan arahan untuk mencapai apa yang diinginkan, menentukan sikap atau tingkah laku yang harus dilakukan untuk mencapainya, dan mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## 2.3 Pengalaman Kerja

### 2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pegawai mencerminkan kemahiran pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai di tempat kerja dan dapat diukur dari masa kerja pegawai tersebut serta jenis pekerjaannya. Diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan, pengalaman kerja pegawai menunjukkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai di tempat kerja mereka. Masa kerja adalah jumlah waktu yang dihabiskan oleh seorang pegawai untuk bekerja, dan jenis pekerjaan mencakup semua pekerjaan dan jabatan yang pernah mereka selesaikan. Masa kerja juga merupakan jumlah waktu yang dihabiskan oleh seorang pegawai untuk menyumbangkan tenaganya kepada instansi. Namun masa kerja pegawai yang semakin lama dengan jumlah pegawai yang semakin sedikit akibatnya menyebabkan kurangnya pengalaman kerja pegawai dalam instansi tersebut. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai juga akan memengaruhi pekerjaan yang mereka terima dan jabatan yang mereka dapatkan. Pengembangan jabatan yang dialami seorang pegawai hanya akan terjadi setelah pegawai tersebut melalui proses pembelajaran dan pengalaman, dan diharapkan pegawai tersebut mempunyai sikap kerja yang tinggi, pengetahuan yang baik, dan keterampilan kerja yang dimiliki pegawai tersebut.

Pengalaman kerja hanya dapat diperoleh di tempat kerja dan didefinisikan sebagai penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai

yang diukur dari lama kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Handoko (2014)

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Jurnal Ratulangi (2016), pengalaman kerja adalah salah satu komponen paling penting dalam instansi. Pegawai dengan pengalaman profesional yang luas beradaptasi dengan cepat dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman kerja merupakan modal terpenting seseorang ketika memasuki suatu bidang tertentu.

Pengalaman kerja mengacu pada pengetahuan dan kemahiran keterampilan yang dimiliki seorang pegawai di tempat kerja. Hal ini dapat diukur berdasarkan masa kerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu Aristarini (2014).

Marwansyah (2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dari pekerjaan sebelumnya atau yang mereka peroleh selama masa kerja mereka.

Menurut Basari (2013), pengalaman kerja pada posisi sejenis harus dipertimbangkan saat memilih tenaga kerja. Faktanya, lebih lama seorang pekerja bekerja, lebih banyak pengalaman yang mereka miliki. Sebaliknya, lebih sedikit pengalaman yang diperoleh karena masa kerja yang lebih singkat. Pengalaman kerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan, tetapi kurangnya pengalaman menyebabkan kurangnya keahlian dan keterampilan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh tingkat penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Karena orang dengan pengalaman yang cukup lama diharapkan memiliki kemampuan yang lebih baik daripada orang tanpa pengalaman, instansi biasanya lebih cenderung memilih pegawai dengan pengalaman. Dengan informasi ini, instansi tidak perlu lagi melakukan training, atau, jika perlu, training itu hanya perlu dilakukan.

### 2.3.2 Indikator Pengalaman Kerja

Adapun beberapa indikator pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Handoko (2009):

- 1) Lama kerja atau masa kerja. Ini adalah jumlah waktu yang telah dihabiskan seseorang untuk memahami dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan adalah apa yang dibutuhkan oleh pekerja, seperti ide, prinsip, aturan, atau informasi lainnya. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan. Sementara itu, keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang diperlukan untuk melakukan atau menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat kemampuan seseorang untuk menerapkan elemen-elemen teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

### 2.3.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Menurut Asri (2006), ada lima item yang dapat diukur berdasarkan pengalaman kerja seseorang yaitu:

- 1) Gerakan harus lancar dan konsisten. Seorang pegawai yang berpengalaman akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lancar tanpa ragu-ragu.
- 2) Gerakannya berirama. Ini berarti menciptakan kebiasaan dalam cara melakukan tugas sehari-hari.
- 3) Respon lebih cepat jika terjadi bahaya kecelakaan kerja.
- 4) Dapat memperkirakan kapan kesulitan akan terjadi sehingga dapat bersiap menghadapinya. Hal ini didukung oleh pengalaman profesionalnya.
- 5) Pegawai yang berpengalaman mempunyai rasa percaya diri yang besar bila dalam keadaan tenang dan bekerja.

### 2.3.4 Komponen yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Hani Handoko (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pribadi meliputi pendidikan, kursus, pelatihan, dan pekerjaan. Untuk menunjukkan apa yang dilakukan seseorang di lain waktu.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Bakat dan minat (*optitude and interest*) untuk memperkirakan minat, kepastian, atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan yang memperkirakan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Keterampilan analitis

## 2.4 Manajemen Konflik

### 2.4.1 Pengertian Manajemen Konflik

Manajemen konflik adalah metode yang digunakan manajer untuk merangsang konflik, mengurangi konflik, dan menyelesaikan konflik dengan tujuan meningkatkan kinerja individu dan produktivitas organisasi.

Ade Florent (2010)

Konflik terdiri dari interaksi individu satu sama lain atau antar kelompok dengan tujuan yang berbeda atau berlawanan sehingga orang lain tidak setuju dengan tujuan tersebut dan dianggap sebagai penghalang untuk mencapainya Sekar (2018).

Konflik yang terjadi mempunyai dua akibat yaitu konflik yang menguntungkan dan konflik yang merugikan. Konflik bermanfaat jika dapat memobilisasi seluruh faktor produksi dalam suatu organisasi. Dalam hal ini akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dan berujung pada peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya, dampak negatif konflik adalah banyak energi yang terbuang untuk hal-hal yang tidak direncanakan. Misalnya saja praktik kerja yang sewenang-wenang, meningkatnya individualitas dalam kelompok, dan meningkatnya kebencian terhadap

kelompok lain Wirawan (2019). Konflik, jika dikelola dengan baik, dapat bermanfaat dalam mendorong kreativitas dan inovasi di kalangan pegawai.

Manajemen konflik adalah proses penyelesaian konflik melalui pengembangan serangkaian strategi yang diterapkan oleh pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai penyelesaian yang diinginkan Bintari (2018).

AH Nasrudin (2021) menyatakan bahwa manajemen konflik adalah proses di mana pihak yang terlibat dalam konflik atau pihak ketiga mengembangkan strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.

Menurut Adinda (2021), “Manajemen konflik adalah langkah-langkah yang dilakukan oleh pelaku atau pihak ketiga untuk mengarahkan suatu konflik ke arah suatu hasil tertentu, baik yang berujung pada kesimpulan berupa penyelesaian konflik atau tidak, itu mungkin tidak mengarah pada penutupan. Tenang, positif, kreatif, ramah atau agresif.”

Sedangkan menurut Supendi (2021), “Manajemen konflik adalah suatu strategi dimana organisasi dan pegawainya mengenali dan mengelola perbedaan dengan mengurangi konflik dan menggunakan konflik sebagai sumber inovasi dan perbaikan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik merupakan sebuah sikap yang digunakan dalam menangani dan mengelolah konflik sehingga keamanan dan kenyamanan pada organisasi tetap terjaga. Dan merupakan proses dalam mengelola konflik yang ada pada suatu organisasi agar menjadi lebih

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bermanfaat bagi peningkatan efektivitas dan prestasi organisasi serta tujuan organisasi.

### 2.4.2 Indikator Manajemen Konflik

Menurut Ade Florent (2010) beberapa indikator dari manajemen konflik yaitu:

- 1) Keterbatasan sumber daya dalam manajemen mengacu pada situasi di mana organisasi memiliki sumber daya yang tidak mencukupi untuk memenuhi semua kebutuhannya. Sumber daya ini dapat berupa:
  - a. Keuangan: Uang, modal, dan pendanaan lainnya.
  - b. Manusia: Karyawan, tenaga kerja, dan keahlian.
  - c. Fisik: Peralatan, ruang, dan infrastruktur.
  - d. Waktu: Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas.
  - e. Informasi: Data, pengetahuan, dan wawasan.
- 2) Struktur organisasi mengacu pada bagaimana organisasi dibentuk dan bagaimana berbagai bagiannya berinteraksi satu sama lain. Struktur ini dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap bagaimana konflik muncul, berkembang, dan diselesaikan.
- 3) Komunikasi dalam manajemen konflik adalah proses pertukaran informasi dan ide antar pihak yang terlibat dalam konflik untuk mencapai pemahaman dan penyelesaian yang sama-sama menguntungkan.
- 4) Perbedaan individu dalam manajemen konflik mengacu pada variasi cara individu dalam menangani dan menyelesaikan konflik. Hal ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti: kepribadian, nilai dan keyakinan serta gaya komunikasi

### 2.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Konflik

Dalam kebanyakan kasus, konflik dapat terjadi dalam seluruh lembaga atau organisasi, terutama ketika salah satu pihak merasa dirugikan. Selain itu, konflik di dalam organisasi dapat disebabkan oleh hal-hal di dalam dan di luar organisasi. Sumber konflik internal, menurut Budi (2019), termasuk:

- 1) Keterbatasan sumberdaya organisasi
- 2) Kegagalan komunikasi
- 3) Perbedaan sifat, nilai dan persepsi
- 4) Saling ketergantungan tugas
- 5) System penggajian.

Namun, sumber konflik dari luar organisasi adalah:

- 1) Perkembangan Iptek
- 2) Peningkatan kebutuhan masyarakat
- 3) Regulasi dan kebijakan pemerintah
- 4) Munculnya kompetitor baru
- 5) Keadaan politik dan keamanan
- 6) Keadaan ekonomi masyarakat.

Selain sumber konflik secara umum, terdapat beberapa sebab timbulnya konflik yaitu :

- 1) Kejadian sehari-hari misalnya adanya tantangandan pertentangan antar individu





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 2) Adanya pertentangan untuk memperebutkan sumber daya yang terbatas
- 3) Keinginan yang terlalu ambisius dari pihak manajemen senior dan juga mengandung maksud tertentu
- 4) Kondisi dan situasi eksternal lembaga yang mempengaruhi terjadinya konflik seperti teror dan ancaman sehingga timbul kecemasan kerja.

#### 2.4.4 Jenis – Jenis Manajemen Konflik

Di bawah ini adalah lima jenis gaya manajemen konflik:

- 1) Kompetisi (*competing*)  
Gaya manajemen konflik yang melibatkan kerja sama rendah dan keasertifan tinggi. Sebuah gaya yang menekankan kekuatan. Orang-orang menggunakan kekuasaan mereka untuk memenangkan konflik dengan musuh-musuh mereka.
- 2) Kolaborasi (*collaborating*)  
Gaya manajemen konflik yang mengutamakan kerja sama dan keasertifan. Tujuannya adalah menemukan alternatif yang dapat diterima kedua belah pihak dan sepenuhnya memenuhi harapan mereka. Metode negosiasi ini melibatkan upaya untuk mencapai solusi yang memuaskan semua pihak yang terlibat dalam konflik. Mereka berusaha untuk saling belajar tentang konflik atau ketidaksepakatan. Untuk menemukan solusi yang diterima kedua belah pihak, kreativitas dan inovasi juga digunakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gaya kepemimpinan tingkat sedang, yaitu tingkat ketegasan dan tingkat kerjasama yang sedang. Dengan menggunakan strategi memberi dan menerima, pihak-pihak yang berkonflik mencari pusat-pusat alternatif yang dapat memuaskan sebagian dari keinginan mereka masing-masing. Memberikan kesempatan untuk mencari titik tengah dan membagi perbedaan antara dua posisi dapat merupakan arti dari kompromi dalam beberapa situasi.

4) Menghindar (*avoiding*)

Gaya kepemimpinan dengan tingkat ketegasan dan kerjasama yang rendah. Kedua pihak yang berkonflik saling menghindari.

#### 2.4.5 Tujuan Manajemen Konflik

Tujuan umum manajemen konflik dapat dijelaskan sebagai berikut: Fokus utama pada pencapaian visi, misi, tujuan organisasi atau lembaga, menghargai perbedaan dan keberagaman dalam organisasi, meningkatkan pemikiran kreatif, dan meningkatkan kualitas kebijakan berdasarkan pengumpulan informasi dan pengumpulan informasi. Menumbuhkan keberagaman cara pandang, menciptakan mekanisme dan teknik penyelesaian konflik yang lebih efektif, menciptakan suasana organisasi yang menitikberatkan pada lingkungan kerja yang menyenangkan, meningkatkan loyalitas dan dedikasi terhadap organisasi, serta menumbuhkan sikap positif dalam organisasi. Bashori (2017).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tujuan manajemen konflik, menurut Wirawan (2009), adalah sebagai berikut:

- 1) Mencegah anggota organisasi terganggu untuk fokus pada visi, misi, dan tujuan organisasi
- 2) Memahami orang lain dan menghormati keberagaman
- 3) Meningkatkan kreativitas
- 4) Meningkatkan proses pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan perspektif dan informasi yang berbeda.
- 5) Memungkinkan pelaksanaan kegiatan melalui partisipasi, pemahaman bersama, dan kerja sama.
- 6) Menciptakan prosedur dan mekanisme penyelesaian konflik.

## 2.5 Kinerja Pegawai

### 5.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Sedarmayanti (2016)

Kinerja mengacu pada tingkat kinerja dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang ditetapkan dalam rencana strategis organisasi. Kinerja berasal dari kata "prestasi kerja", yang juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang pegawai Wibowo (2016).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Wibowo (2016), kinerja adalah proses atau tindakan yang dilakukan suatu organisasi dalam menjalankan fungsinya dan dalam bukunya, dia menjelaskan apa yang dimaksud dengan kinerja pegawai atau devisi kinerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah dan tidak melanggar hukum, moral, atau etika.

Kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan anggota dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai sangatlah penting. Sebab, melalui kinerja itulah terlihat sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya Mangkunegara dalam Widodo (2015).

Menurut Fahmi (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Kasmir (2016).

Edy Sutrisno dan Wibowo (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja pegawai yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian kuantitatif dan kualitatif yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

### 5.1.2. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2001) indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja dalam kinerja pegawai mengacu pada tingkat kesesuaian dan keefektifan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- 2) Ketetapan waktu mengacu pada kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas atau proyek tepat waktu sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan.
- 3) Inisiatif dalam kinerja pegawai adalah kemampuan untuk mengambil tindakan dan menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diperintah. Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi akan: proaktif dalam mencari solusi dan menyelesaikan masalah, berani mengambil risiko yang diperhitungkan dan mandiri serta bertanggung jawab.
- 4) Kemampuan dalam indikator kinerja pegawai mengacu pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Komunikasi merupakan salah satu indikator penting dalam penilaian kinerja pegawai. Hal ini karena komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kolaborasi di tempat kerja.

**5.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut *Moorhead* dan *Chung/Megginson*, Sugiono, Kasmir (2018), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- 1) Kualitas pekerjaan (*quality of work*)
- 2) Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*)
- 3) Pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*)
- 4) Kerjasama tim (*tim work*)
- 5) Kreativitas (*creativity*)
- 6) Inovasi (*innovation*)
- 7) Inisiatif (*initiative*)

**2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel yang Diteliti**

**2.6.1 Perspektif Islam Tentang Motivasi Kerja**

Sederhananya, motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu guna mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sesuai dengan QS Al-Ra'd :11.

... بِأَنْفُسِهِمْ مَا يُغَيِّرُوا حَتَّىٰ بِقَوْمٍ مَا يُغَيِّرُ لَا اللَّهُ إِنَّ ...

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya:

*... Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka ... (11)*

Menurut tafsir Al Qurthubiy, ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah S.W.T memerintahkan setiap orang untuk menjadi lebih mandiri dalam menangani masalah yang berkaitan dengan diri mereka sendiri dan juga untuk bertindak proaktif, yaitu berusaha untuk mengubah lingkungan, mengubah kondisi saat ini, atau menciptakan kondisi yang lebih baik.

Penjelasan ayat ini memperjelas bahwa manusia mempunyai kewajiban untuk berusaha mengubah keadaan dirinya dari kemunduran dan keterbelakangan menjadi kemajuan. Prestasi dan kebahagiaan kerja bukanlah sesuatu yang dapat dicapai dengan mudah oleh satu orang saja, namun dicapai melalui kerja keras dan kerja keras yang dipadukan dengan idealisme dan optimisme yang tinggi. Bekerja keras untuk orang lain merupakan suatu keharusan dan panggilan dalam hidup manusia. Jika kita berusaha dengan baik dan melakukan tindakan, kita pasti akan mendapat imbalan.

### 2.6.2 Perspektif Islam Tentang Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menentukan seberapa lama seorang pegawai dapat berhasil. Selain itu, pengalaman kerja mencakup banyaknya jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan lamanya waktu yang dihabiskan untuk melakukannya. Oleh karena itu, masa kerja merupakan faktor individu yang mempengaruhi karir seorang 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.

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai yang berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah Al-Qasas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (٢٦)

Artinya:

*“Ya ayah, anggaplah dia sebagai orang yang bekerja (untuk kami). Kami mempekerjakan dia untuk bekerja (untuk kami”, kata salah satu dari dua wanita. Orang yang kuat dan dapat diandalkan adalah kandidat terbaik untuk ini.*

Pemahaman tentang kekuatan di tempat ini dapat berbeda karena berbagai jenis pekerjaan, tanggung jawab, dan kewajiban yang dipegangnya. Banyak definisi kekuatan bergantung pada konteksnya. Sebagai contoh, kekuatan dalam medan perang dapat didefinisikan sebagai pengalaman perang, keberanian untuk berperang, dan kekuatan taktik atau strategi perang. Kemampuan untuk menerapkan berbagai hukum serta pengetahuan tentang keadilan dari Al-Qur'an dan Hadits memberikan kekuatan kepada sistem peradilan.

### 2.6.3 Perspektif Islam Tentang Manajemen Konflik

Di era global saat ini, konflik merupakan salah satu ciri kehidupan manusia. Dalam sejarah umat manusia yang merupakan perwujudan eksistensi sosial, konflik antar individu dan kelompok tidak bisa dihindari. Konflik erat kaitannya dengan emosi manusia, meliputi perasaan terus-menerus diabaikan, tidak dihargai, dianggap remeh, bahkan perasaan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

frustasi akibat terlalu banyak bekerja atau ditinggalkan dalam hidup Anwar Khoirul (2016).

Menurut Prasetyo (2020), konflik dapat didefinisikan sebagai kenyataan perubahan yang berkelanjutan, dan perubahan ini adalah kenyataan yang berkelanjutan.

Pada Al-Qur'an konflik dipaparkan dalam surah Al-Baqarah ayat 176:

ذَٰلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ نَزَلَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ وَإِنَّ الَّذِينَ اخْتَلَفُوا فِي الْكِتَابِ لَفِي شِقَاقٍ بَعِيدٍ ﴿١٧٦﴾

Artinya:

"Ini karena Allah menyampaikan kebenaran dalam al-Kitab, dan siapa pun yang berpendapat berbeda tentangnya benar-benar menyimpang.

Maksud dari ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah sudah menurunkan Al-Qur'an dengan membawa kebenaran, sehingga umat manusia dilarang untuk berselisih agar tidak terjadi konflik Al Mubarak et al (1994). Sangat penting bagi kita untuk mengambil pelajaran dan mempertahankan kesatuan umat Islam dengan mengutamakan kepentingan bersama, yaitu kepentingan umat Islam secara keseluruhan Ashshiddieqy (1966).

#### 2.6.4 Perspektif Islam Tentang Kinerja Pegawai

Langkah pertama yang terbaik bagi kita sebagai pegawai, manajer, atau individu adalah dengan melakukan penilaian diri. Mengapa kita perlu melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun pekerja?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Karena Allah memerintahkan kita melakukan hal tersebut. Allah berfirman dalam surah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

*Dan katakanlah: "Bekerjalah, maka Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu; dan kamu akan berada di hadapan (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata. dan Dia akan memberi tahu kamu apa yang kamu kerjakan."*

"Amalakum" berarti "perbuatan di dunia ini, atau prestasi selama di dunia ini" dan "pekerjaanmu". Dalam istilah manajemen, kinerja adalah hasil praktek atau kerja. Oleh karena itu, ungkapan "sayarallâhu 'amarakum wa rasûlühû wal mu'minûn" sebenarnya berarti penilaian kinerja atau melakukan penilaian kinerja.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Salah satu pendukung penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang dapat dijadikan landasan atau tolak ukur mengembangkan penelitian ini.

Berikut beberapa penelitian sebelumnya.

**Tabel 2. 1 Kaitan Penelitian Terdahulu**

| No | Jurnal/Skripsi Peneliti/Tahun                   | Judul/ Variabel                            | Metode Penelitian   | Hasil Penelitian                                  | Perbedaan   |
|----|---|--|---|---|---|
| 1. | Jurnal, Aulia Fitri Tsuraya, Jhon Fernos (2023) | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja | Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk menjelaskan | Hasil penelitian di atas dapat di simpulkan bahwa | 1. Variabel yang di teliti<br>2. Objek penelitian |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Jurnal/Skripsi Peneliti/Tahun                                   | Judul/<br>Variabel  | Metode Penelitian  | Hasil Penelitian  | Perbedaan  |
|----|---|---|--|---|--|
| 1. |   | Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang | pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota padang. Adapun populasi alam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang PNS. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Total Sample, yang dimana menggunakan strategi pengambilan sampel di mana ukuran sampel identik dengan populasi, digunakan untuk pengumpulan sampel ini. Pembeneran untuk menggunakan seluruh sampel. | hipotesis pertama yaitu motivasi kerja Pengaruh bersifat positif artinya semakin bagus motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. |  |
| 2. | Jurnal, Neneng Lela, Syahrul Hidayat, Widwi Handari Adji (2022) | Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor                    | Metode yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik   | Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh  | 1. Variabel yang diteliti<br>2. Objek penelitian |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Jurnal/Skripsi Peneliti/Tahun                           | Judul/<br>Variabel   | Metode Penelitian  | Hasil Penelitian  | Perbedaan  |
|----|---|--|--|---|--|
|    |   | Kecamatan Banjaran   | dan instrumen yang diambil melalui pengamatan (observasi) dan kuisioner. Uji kualitas, normalitas, dan deskriptif adalah metode analisis data yang digunakan.  | pengalaman kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Banjaran.  |  |
| 3. | Wanceslaus Bili, Erwin Resmawan , Daud Kondorura (2018) | Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu | Pengumpulan data dilakukan dengan angket dan observasi langsung di lapangan. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan analisis statistik menggunakan rumus korelasi product moment, regresi linier, kecermatan prediksi dan koefisien deteraminasi. | Adapun hasil dari penelitian ini adalah, pertama, ternyata kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham sangat meningkat. Hal ini dapat diketahui dari analisis variabel kinerja pegawai yang menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sangat baik. Kedua terdapat hubungan (korelasi) yang positif dan signifikan antara | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel yang diteliti</li> <li>2. Objek penelitian</li> </ol> |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Jurnal/Skripsi Peneliti/Tahun  | Judul/<br>Variabel   | Metode Penelitian   | Hasil Penelitian  | Perbedaan  |
|----|--|--|---|---|--|
|    |  |  |   | pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu   |  |
| 4. | Jurnal, Yonata Kristian Laia, alwinda manao, samanoi halowo fau (2021) | Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. | Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan analisis regresi sederhana, dengan alat bantu yang digunakan program SPSS15.0 For Windows Evaluation Version (Statistical Product and Service Solutions) | Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Pegawai artinya manajemen konflik (X) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). | 1. Variabel yang diteliti<br>2. Objek penelitian |
| 5. | Gito Septa Putra, Jhon   | Pengaruh Disiplin  | Jenis penelitian yang digunakan   | Hasil penelitian  | 1. Variabel yang                                 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Jurnal/Skripsi Peneliti/Tahun                                   | Judul/<br>Variabel   | Metode Penelitian  | Hasil Penelitian   | Perbedaan  |
|----|---|--|--|--|--|
|    | Fernos (2023)   | Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang                  | dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Metode Kuantitatif merupakan metode penelitian yang pengumpulan data berupa angka-angka sebagai bahan untuk analisis dan melakukan kajian penelitian terkait yang akan diteliti. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif. | menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang. | 1. diteliti<br>2. Objek penelitian               |
| 6. | Jurnal, Ika Hayati, Aini Kusniawati, Mukhtar Abdul Kader (2020) | Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Asn Rsud Kabupaten Ciamis) | Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey eksplanatory dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis   | Hasil penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan Secara Simultan terhadap   | 1. Variabel yang diteliti<br>2. Objek penelitian |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Jurnal/Skripsi Peneliti/Tahun     | Judul/<br>Variabel   | Metode Penelitian   | Hasil Penelitian   | Perbedaan  |
|----|-----------------------------------|--|---|--|--|
|    |                                   |  | Deskriptif dan Veripikatif meliputi Analisis Koefesien Korelasi Sederhana, Analisis Koefesien Korelasi Berganda, Analisis Regresi Sederhana, Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefesien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikan (Uji t dan Uji F). | kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis  |  |
| 7. | Jurnal, Muhammad Badruddin (2020) | Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar | Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dan instrumen penelitian dengan koesioner yang Analisisnya menggunakan chi-square goodness of fit dan regresi linier sederhana.  | Hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel yang diteliti</li> <li>2. Objek penelitian</li> </ol> |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

| No | Jurnal/Skripsi Peneliti/Tahun                                   | Judul/<br>Variabel   | Metode Penelitian   | Hasil Penelitian  | Perbedaan  |
|----|---|--|---|---|--|
| 8. | Jurnal, Ratklif Vebrianto Tumpai Niluh Putu Evy Rossanty (2020) | Pengaruh Pengembangan Karir Dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Bpjs Kesehatan Cabang Palu            | Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode asosiatif dan hubungan kasual, karena tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan sebab akibat pada bentuk pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis.   | Manajemen konflik (X2) dengan nilai koefisien 0.674 atau 67,4% ini berarti bahwa terjadi pengaruh positif antara manajemen konflik.   | 1. Variabel yang diteliti<br>2. Objek penelitian |
| 9. | Jurnal, Mawar Sari, Fatkhathul Masruroh (2018)                  | Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang | Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. penelitian dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakan melalui angket atau interview. | Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, akan mendorong | 1. Variabel yang diteliti<br>2. Objek penelitian |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

| No | Jurnal/Skripsi Peneliti/Tahun      | Judul/<br>Variabel   | Metode Penelitian   | Hasil Penelitian   | Perbedaan  |
|----|------------------------------------|--|---|--|--|
|    |                                    |  |   | semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi dan disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.                             |  |
| 10 | Jurnal, Yuliarman Mahmuddin (2018) | Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan kota Padang | Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Kuesioner yang diisi oleh responden yaitu Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. | Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengalaman, komitmen, dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. | 1. Variabel yang diteliti<br>2. Objek penelitian |

Sumber: Jurnal

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

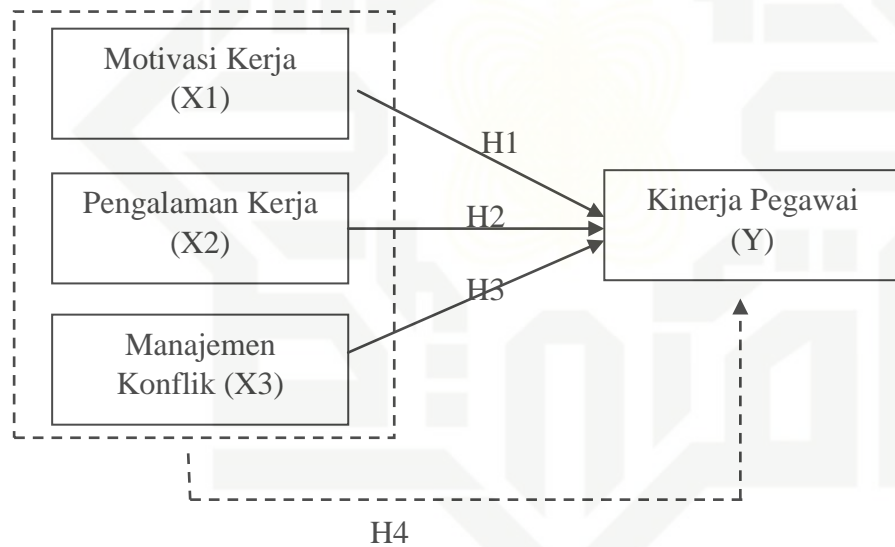
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 2.8 Kerangka Pikir

Adapun variabel yang terdapat di penelitian ini adalah:

- 1) Variabel Independen (Bebas)
  - a. Motivasi Kerja (X1)
  - b. Pengalaman Kerja (X2)
  - c. Manajemen Konflik (X3)
- 2) Variabel Dependen (Terikat)
  - a. Kinerja Pegawai (Y)

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir



Sumber: Diolah Sendiri, 2024

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
- - - → : Pengaruh secara simultan

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

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

## 2.9 Konsep Operasional Penelitian

**Tabel 2. 2 Konsep Operasional Penelitian**

| No | Variabel               | Definisi   | Indikator   | Skala  |
|----|------------------------|--|---|--------|
| 1. | Motivasi Kerja (X1)    | Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang membangkitkan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pemimpin mempengaruhi perilaku anggotanya agar dapat bekerja sama menyelesaikan pekerjaan dengan lebih produktif dan mencapai tujuan organisasi atau lembaga.<br><b>Hasibuan (2016)</b> | 1. Kebutuhan fisiologis<br>2. Kebutuhan rasa aman<br>3. Kebutuhan sosial<br>4. Kebutuhan penghargaan<br>5. Kebutuhan aktualisasi diri<br><b>Hasibuan (2018)</b> | Likret |
| 2. | Pengalaman Kerja (X2)  | Pengalaman kerja hanya dapat diperoleh di tempat kerja dan didefinisikan sebagai penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.<br><b>Handoko (2014)</b>   | 1. Lama kerja/masa kerja<br>2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan<br>3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan<br><b>Handoko (2009)</b>                  | Likret |
| 3. | Manajemen Konflik (X3) | Manajemen konflik adalah metode yang digunakan manajer untuk merangsang konflik, mengurangi konflik, dan menyelesaikan konflik dengan tujuan meningkatkan kinerja individu dan produktivitas organisasi.<br><b>Ade Florent (2010)</b>  | 1. Keterbatasan sumber daya<br>2. Struktur organisasi<br>3. Komunikasi<br>4. Perbedaan individu<br><b>Ade Florent (2010)</b>                                    | Likret |
| 4. | Kinerja Pegawai (Y)    | Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.<br><b>Sedarmayanti (2016)</b>   | 1. Kualitas kerja<br>2. Ketetapan waktu<br>3. Inisiatif<br>4. Kemampuan<br>5. Komunikasi<br><b>Sedarmayanti (2001)</b>  | Likret |

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

## 2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari penelitian terdahulu dari Natalia Susanto dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka, menunjukkan bahwa variabel independen Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini berkaitan dengan penelitian Aryaanta dkk (2019) juga memaparkan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>= Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Wungow Raymond Octavianus dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado, menunjukkan bahwa variabel independen Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Vicky dan Agus (2017) bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>= Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Palgunadi, Mansur M. dengan judul Pengaruh Manajemen Konflik Dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Papua, menunjukkan bahwa variabel independen Manajemen Konflik (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selain itu Akuffo (2015) menyatakan bahwa gaya manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>= Diduga manajemen konflik berpengaruh signifikan positif terhadap k

H<sub>4</sub> = Diduga motivasi kerja, pengalaman kerja dan manajemen konflik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar. Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi di Kantor Kementerian Agama, Jl. DI Panjaitan, Langgini, Kec. Bangkinang, Kabupaten Kampar Riau 28463. Penelitian ini di mulai pada bulan Februari 2024 sampai dengan bulan Juni 2024.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2019) Penelitian kuantitatif adalah cara untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan alat penelitian dan menganalisis data untuk menguji hipotesis.

Berdasarkan uraian tersebut, karena penelitian kuantitatif merupakan penelitian sebab akibat, maka terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas atau *dependent* dan variabel terikat atau *independent*. Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu:

##### 1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2015) dalam artikel Saputri et al (2021) data primer merupakan sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data ini diperoleh hasil lapangan dalam bentuk kuesioner maupun wawancara. Data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang sudah diberikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sebuah pernyataan tertulis kepada responden dengan skor atau skala 1-5 dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar kepada seluruh pegawai.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015) dalam artikel Saputri et al (2021) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, seperti memberikan data melalui orang lain atau dokumen/file. Data sekunder ini diperoleh dari hasil observasi langsung pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Umumnya maka data yang dihasilkan melalui teknik – teknik berikut:

1) Metode Observasi

Metode penelitian yang disebut observasi dilakukan secara sistematis dan dengan sengaja. Memperoleh data dilakukan melalui kegiatan pengamatan langsung di lapangan. Hal-hal yang dianggap penting dicatat, didengarkan, dilihat, dan dikaji oleh peneliti, dan kemudian dievaluasi untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar. Ruang atau tempat, orang yang melakukan sesuatu, kegiatan, objek, kejadian, peristiwa, dan waktu adalah beberapa hal yang ditemukan dari observasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menanyakan beberapa jenis pertanyaan yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian Sugiyono dalam Prawityogi dkk (2021). Kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan pernyataan atau angket secara langsung yang telah berisi pernyataan tertulis kepada responden yang sudah diberi skor atau dalam pengukuran skala 1-5 kepada seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar yang dibuat sesuai operasional variabel yang telah disusun. Pembagian angket kuesioner bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, pengalaman kerja dan manajemen konflik terhadap kinerja pegawai.

Dalam kuesioner ini menggunakan skala likert dengan bentuk skor 1-5 yang terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial Sugiyono (2017). Adapun kriteria skor penilaian dapat digambarkan dalam penelitian dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Kriteria Skor Penelitian**

| Keterangan                | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Netral (N)                | 3    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |

*Sumber: (Sugiyono, 2014)*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk mempelajari dan menarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah ASN pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar yang berjumlah 62 pegawai.

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah sebagian dari populasi dan karakteristiknya. Karena populasinya relatif kecil, kurang dari 100, maka peneliti mengambil sampel seluruh populasi dan menggunakan metode sampling jenuh untuk menentukan sampelnya. Oleh karena itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 62 responden.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengumpulkan, mengelola, mengklasifikasikan, dan menginterpretasikan data penelitian guna memperoleh gambaran yang jelas mengenai subjek penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebagaimana dinyatakan oleh Situmorang dan Lufti (2014), tujuan dari analisis regresi linear berganda adalah untuk mengidentifikasi hubungan linear antara variabel independen, yaitu motivasi kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan manajemen konflik (X3) dengan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Dengan menggunakan persamaan linear, dapat dibuat prediksi (ramalan) tentang besarnya nilai Y (variabel dependen) berdasarkan nilai X (variabel independen). Prediksi ini akan lebih baik lagi jika tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memperhatikan satu variabel prediktor saja (variabel independen). Analisis regresi linear berganda ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26 for windows.

### 3.6 Uji Kualitas Data

Kuesioner yang diberikan kepada responden merupakan alat penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Oleh karena itu, sebelum diberikan kepada responden, instrumen angket harus diuji validitas dan reliabilitasnya.

Kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang dapat memperoleh data yang valid dan mengukur apa yang diukurnya. Jika data tidak dapat diandalkan dan validitasnya rendah, penelitian akan menarik kesimpulan yang biasa.

Untuk memastikan bahwa data yang akan digunakan valid dan dapat diandalkan, diperlukan uji kualitas data. Dua konsep uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Jika data dan hasil yang dihasilkan oleh peneliti konsisten, data akan dianggap valid. Dengan kata lain, kuisisioner akan dianggap valid jika setiap pertanyaan mampu menjelaskan apa yang diukur. Jika tingkat signifikan koefisien korelasi lebih besar dari 0,30, pertanyaan dianggap valid.

Menurut Sujarweni (2015), setiap bagian dari uji validitas harus diuji. Kita membandingkan hasil  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, di mana  $df = n$  dan sig 5%. Jika  $r$  tabel lebih besar dari  $r$  hitung, maka itu valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas tersedia untuk seluruh variabel penelitian yang diuji. Hasil dikatakan reliabel jika nilai alpha hitung setiap variabel  $> 0,60$ . Uji reliabilitas merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan terkait komponen pertanyaan. Komponen pertanyaan merupakan dimensi variabel dan disusun dalam format kuesioner Sujarweni (2015). Uji reliabilitas dapat dilakukan pada semua pertanyaan secara bersamaan. Dikatakan reliabel jika nilai alpha besar dari 0,60.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Tujuan dari pengujian asumsi klasik adalah untuk menentukan dan mengevaluasi validitas model regresi yang digunakan dalam penelitian Ghozali (2016). Dan dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan tidak memiliki heteroskedastisitas dan nilai residual yang dihasilkan berdistribusi normal.

Sebelum memulai pengujian regresi, beberapa asumsi harus dipenuhi agar data yang akan dimasukkan ke dalam model memenuhi syarat dan ketentuan regresi. Beberapa uji asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu Uji normalitas, multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

### 3.7.1 Uji Normalitas

Untuk melakukan analisis, data dari setiap variabel harus memiliki distribusi normal Sugiyono (2015). Oleh karena itu, sebelum menguji hipotesis, diperlukan data yang berdistribusi normal. Dimulai dengan uji normalitas data. Salah satu metode untuk menguji normalitas data adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data yang berdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 berarti data sisa berdistribusi tidak normal.

### 3.7.2 Uji Multikolinearitas

Tujuan multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah ada kolerasi antar variabel bebas (independen) pada model regresi. Dalam model regresi yang baik, tidak ada korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi, ini disebut sebagai masalah multikolinieritas. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai toleransi masing-masing variabel dapat digunakan untuk menunjukkan uji multikolinieritas. Dikatakan bahwa jika nilai toleransinya lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10,00, maka multikolinieritas tidak terjadi Ghozali (2013).

### 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastis adalah untuk menentukan apakah model regresi memiliki ketidaksamaan dalam varians antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik tidak mengalami heteroskedastisitas atau memiliki varian yang sama. Gejala terjadinya heteroskedastisitas dapat diketahui dari nilai signifikansi variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

independen dalam model regresi. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka dianggap tidak terjadi gejala heteroskedastisitas Ghozali (2013).

### 3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2016), untuk menghindari masalah dengan penggunaan analisis, analisis regresi linear berganda harus menghindari penyimpangan asumsi klasik. Ini juga diperlukan untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian benar-benar baik atau tidak bias. Disebut regresi berganda karena jumlah variabel bebasnya lebih dari satu. Analisis regresi berganda dapat dilakukan bila terdapat dua atau lebih variabel bebas. Berikut ini adalah bentuk regresi linier berganda matematis yang paling umum:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Pengalaman Kerja

X3 = Manajemen Konflik

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi untuk variabel bebas

e = Error

### 3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua uji yaitu uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi).

### 3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Statistik-t (t-test) digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan manajemen konflik (X3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha=5\%$  atau jika  $p\text{-value} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha=5\%$  atau jika  $p\text{-value} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

### 3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama antara variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan manajemen konflik (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha=5\%$  atau jika  $p\text{-value} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha=5\%$  atau jika  $p\text{-value} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran untuk mengevaluasi kemampuan model variabel independen dalam menjelaskan variasi nilai dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali (2016).za

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Kementerian Agama Kabupaten Kampar

Kementerian Agama Kabupaten Kampar terletak di Pekanbaru dalam sejarah singkatnya. Sebelum 1967, Pekanbaru merupakan ibu kota tiga pemerintahan, ialah Ibu Kota Provinsi Riau, Ibu Kota Pekanbaru, dan Kabupaten Kampar. Jadi ketika itu Bupati Kampar berkedudukan di Pekanbaru, begitu juga dinas / Instansi berkantor di Pekanbaru termasuk Kantor Kementerian Agama Kampar. Namun pada tahun 1967 Instansi Pemerintahan Kabupaten Kampar pindah ke Bangkinang, termasuk Kantor Kementerian Agama yang terdiri dari beberapa Inspeksi yang belum menyatu, yaitu Inspeksi Urusan Agama Kabupaten Kampar, Inspeksi Pendidikan Agama Kabupaten Kampar, dan Inspeksi Penerangan Agama Kabupaten Kampar.

Kemudian, pada tahun 1975 Inspeksi disatukan menjadi Kantor Perwakilan Kementerian Agama Kabupaten Kampar, berdasarkan KMA no. 18 tahun 1975 yang dilengkapi dengan Seksi Urusan Agama Islam, Seksi Pendidikan Agama Islam, dan Seksi Penerangan Agama Islam. Kementerian Agama Kabupaten Kampar terus berkembang dengan pesat, pada saat ini Kantor Kemenag Kampar dipimpin oleh H. Fuadi Ahmad, SH, MAB yang memiliki 20 Kantor Urusan Agama (KUA), Kecamatan Bangkinang, Kec. Kuok, Kec. XIII Koto Kampar, Tambang, Siak Hulu, Kampar, Kampar Kiri, Kampar Kiri Hulu, Kampar Kiri Hilir, Tapung,



Tapung Hulu, Tapung Kiri, Bangkinang, Kec. Salo, Kampar Timur, Gunung Sahilan, Kampar Utara, Rumbio Jaya, Perhentian Raja, dan Kampar Kiri Tengah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 1 Tahun 2010 terjadi perubahan penyebutan nama dari Departemen Agama menjadi Kementerian Agama yang diikuti perubahan semua penggunaan atribut seperti logo, badge, kop surat, stempel, papan nama dan lain-lain yang menunjuk pada Kementerian Agama.

#### 4.2 Sejarah Singkat Kabupaten Kampar

Pada zaman belanda pembagian wilayah secara administrasi dan pemerintah masih berdasarkan persekutuan hukum adat, yang meliputi beberapa kelompok wilayah yang sangat luas yakni:

- 1) Desa Swapraja antara lain Rokan, Kunto Darussalam, Rambah, Tambusai dan Paisangan yang merupakan bentang alam atau Raja - Pasir di bawah Jalur Kecamatan Pengarayan, dipimpin oleh seseorang yang disebut pengatur lalu lintas udara regional/teritorial (kewedanaan) tiba di kediaman Riau.
- 2) Kedemangan Bangkinang, menguasai wilayah Batu Bersurat, Kuok, Salo dan Air Tiris termasuk dalam Karesidenan Sumatera Barat karena struktur hukum masyarakatnya sama kabupaten Minang Kabau ialah nagari, koto dan terataki.

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3) Desa Swapraja Sebabelani Pekanbaru seperti kecamatan Kampar Kiri, Senapela dan Swapraja Gunung Sahila, Singingi Tapung . Kabupaten Kiri dan Tapung Kanan termasuk Kesultanan Siak (kediaman RI)

4) Desa Swapraja Pelalawan meliputi Bunut, Pangkalan Kuras, Serapaung dan Kuala Kampar (kediaman RI). Situasi kritis antar Republik Indonesia dan Belanda menghalangi Pemerintah Provinsi Sumatera Tengah untuk membuka Pemerintahan Pedesaan November 1948.

Saat itu guna kepentingan militer Kabupaten Kampar dijadikan suatu kabupaten dengan nama Riau Nishi Bunsu (Kabupaten Riau Barat) yang meliputi kewedanaan Bangkinang dan kewedanaan Pasir Pengarayan. Dengan menyerahnya Jepang ke pihak sekutu dan setelah kemerdekaan maka kembali Bangkinang ke status semula, Kabupaten Lima Puluh Kota, dengan ketentuan dihapuskannya pembagian Administrasi Pemerintahan berturut-turut seperti (kecamatan) (kewedanaan), (kabupaten) kedemangan bangkinang dimasukan ke dalam pekanbaru bun (kabupaten) pekanbaru. Setelah proklamasi kemerdekaan 17 Agustus 1945, atas permintaan komite nasional indonesia pusat kewedanaan Bangkinang dan pemuka- pemuka masyarakat kewedanaan Bangkinang meminta kepada pemerintah keresidenan Riau dan Sumatera barat agar kewedanaan bangkinang dikembalikan kepada status semula, yakni termasuk Kabupaten Lima Puluh Kota Keresidenan Sumatera Barat dan terhitung mulai tanggal 1 Januari 1946 Kewedanaan Bangkinang kembali masuk Lima Puluh Kota

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Keresidenan Sumatera Barat serta nama kepala wilayah ditukar dengan nama sebutan Asisten Wedana, Wedana dan Bupati.

Untuk mempersiapkan pembentukan pemerintah propinsi dan daerah yang berhak mengatur dan mengurus rumah tangga sendiri, maka pada tanggal 1 Desember 1948 adalah proses yang mendahului pengelompokan kabupaten kampar. Pada tanggal 1 Januari 1950 ditunjuklah Dt. Wan Abdul Rahman sebagai Bupati Kampar pertama dengan tujuan untuk mengisi kekosongan pemerintah, karena adanya penterahan kedaulatan pemerintah Republik Indonesia hasil konferensi Bundar. Tanggal 6 Februari 1950 adalah saat terpenuhinya persyaratan untuk penetapan hari kelahiran, hal ini sesuai dengan ketetapan Gubernur Militer Sumatera Tengah No : 3/dc/stg/50 tentang penetapan Kabupaten Kampar, yang berhak mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Sejak tanggal 6 february 1950 tersebut Kabupaten Kampar resmi memiliki nama, batas wilayah, dan pemerintah yang sah dan kemudian dikukuhkan dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang pembentukan daerah otonom Kabupaten dalam lingkungan daerah Propinsi Sumatera Tengah.

Secara yuridis dan sesuai persyaratan resmi berdirinya suatu daerah, dasar penetapan hari jadi Kabupaten Kampar adalah pada saat dikeluarkannya Ketetapan Gubernur Militer Sumatera Tengah No.3/dc/stg/50 Tanggal 06 february 1950, yang kemudian ditetapkan dengan peraturan daerah tingkat II Kampar No: 2 Tahun 1999 tentang hari jadi daerah tingkat II Kampar dan di sahkan oleh Gubernur Kepala Daerah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tingkat I Riau No : kpts. 06/11/1999 Tanggal 04 februari Tahun 1999 serta diundangkan dalam lembaran Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Kampar Tahun 1999 serta diundangkan dalam lembaran Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Kampar Tahun 1999 No : 01 Tanggal 05 februari 1999.

Dalam rangka perkembangan selanjutnya sesuai dengan perkembangan aspirasi masyarakat berdasarkan Undang-undang No. 53 Tahun 1999 tentang pembentukan Kabupaten Pelalawan, kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun Natuna, Kabupaten Karimun, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kabupaten Batam (lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 181) Tanggal 04 oktober 1999, Kabupaten Kampar di mekarkan menjadi 3 (tiga) Kabupaten yaitu Kabupaten Kampar, Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Rokan Hulu. Dua Kabupaten Baru tersebut yaitu Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Rokan Hulu sebelumnya merupakan wilayah pembantu Bupati wilayah I dan Bupati wilayah II.

#### 4.3 Tugas Pokok dan Fungsi Kementerian Agama Kabupaten Kampar

Tugas pokok Kementerian Agama Republik Indonesia adalah membantu pemerintah dalam menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang keagamaan. Sedangkan tugas Pokok Kantor Kementerian Agama berkedudukan di kabupaten/kota, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama. Kantor Kementerian Agama mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- 1) Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di kabupaten Kampar.
- 2) Pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang haji dan umrah.
- 3) Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama dan keagamaan.
- 4) Pembinaan kerukunan umat beragama.
- 5) Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi.
- 6) Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program dan
- 7) Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di kabupaten Kampar.

#### 4.4 Visi Dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Kampar

- 1) Visi

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar telah menetapkan visinya yaitu Terwujudnya masyarakat Kabupaten Kampar yang taat



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

beragama dan menjadikan agama sebagai landasan akhlak, moral dan etika.

#### 2) Misi

- a. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki iman dan taqwa serta berakhlak mulia.
- b. Meningkatkan pelayanan Kementerian Agama, pelaksanaan ajaran agama serta kerukunan ummat beragama.
- c. Meningkatkan iptek dan imtaq melalui pendidikan agama dan keagamaan.

#### 4.5 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Kampar

Struktur organisasi dan tata kerja Kantor Kementerian Agama Berdasarkan PMA No. 13 Tahun 2002 tentang organisasi dan tata kerja instansi vertikal kementerian agama terdiri dari :

- 1) Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar 1 Orang
- 2) Subbag Tata Usaha 1 Orang : Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan perencanaan, pelaksanaan Pelayanan dan pembinaan administrasi, keuangan dan barang milik negara di lingkungan Kantor Kementerian Agama.
- 3) Seksi Pendidikan Madrasah 1 Orang : Seksi Pendidikan Madrasah mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang RA, MI, MTs, MA, dan MAK.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren 1 Orang : Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren sebagaimana dimaksud dalam Pasal 141 mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren.
- 5) Seksi Pendidikan Agama Islam 1 Orang: Seksi Pendidikan Islam mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama Islam, dan pendidikan keagamaan Islam.
- 6) Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah 1 Orang : Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi dibidang penyelenggaraan haji dan umrah.
- 7) Seksi Bimbingan Masyarakat Islam 1 Orang: Seksi Bimbingan Masyarakat Islam mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi dibidang bimbingan masyarakat Islam.
- 8) Penyelenggara Zakat dan Wakaf 1 Orang : Penyelenggara Zakat dan Wakaf Bertugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang pemberdayaan zakat dan wakaf
- 9) Penyelenggara Kristen 1 Orang : Penyelenggara Kristen mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pengelolaan data dan informasi di bidang bimbingan masyarakat Kristen.

10) Kelompok Jabatan Fungsional.

Sedangkan pada tingkat kecamatan dibentuk Kantor Urusan Agama Kecamatan (KUA) yang meliputi:

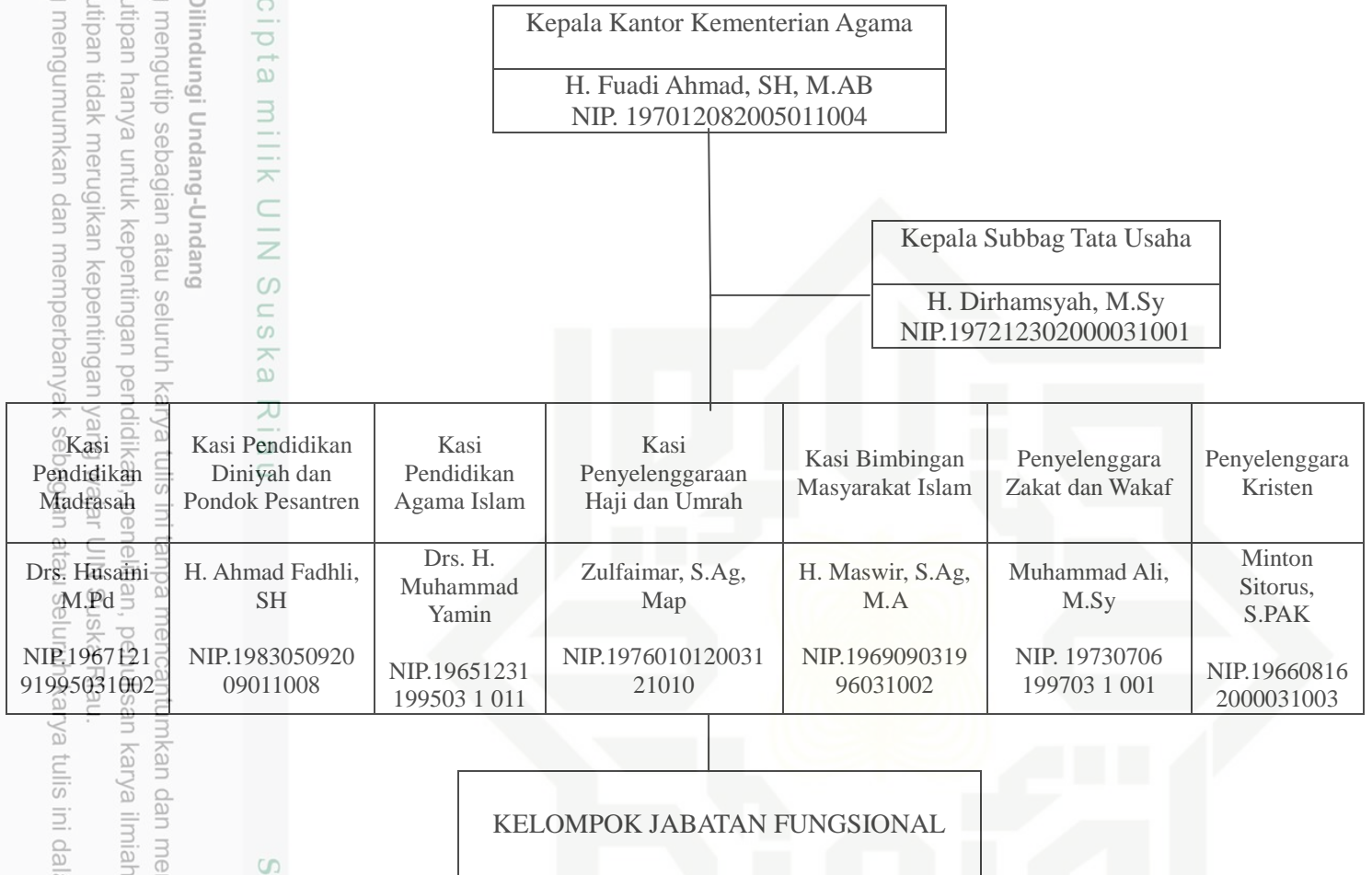
- 1) Urusan Ketatausahaan, Keuangan dan Kepegawaian
- 2) Urusan Pencatatan Nikah, Talaq, Cerai dan Rujuk serta Bimbingan Kesejahteraan Keluarga
- 3) Urusan Rumah Peribadatan, Ibadah Sosial dan Urusan Haji
- 4) Urusan Penerangan dan Penyuluhan Agama.

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 53 Tahun 1971 tentang pembentukan Kantor Perwakilan Departemen Agama serta Kantor Departemen Agama dan Inspektorat Perwakilan susunannya terdiri dari :

- 1) Unsur Pimpinan adalah Kepala Perwakilan
- 2) Unsur Pembantu Pimpinannya adalah Sekretariat Perwakilan
- 3) Unsur Pelaksana yaitu :
  - a. Inspeksi Urusan Agama
  - b. Inspeksi Pendidikan Agama
  - c. Inspeksi Penerangan Agama
  - d. Inspeksi Peradilan Agama



**Gambar 4. 1 Bagan Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Kampar**



**Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar, 2024**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebisa mungkin atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

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

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, Manajemen Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.

#### 6.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

- 1) Kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar disarankan untuk selalu memberikan motivasi kerja untuk menunjang aktualisasi diri, yaitu dapat dengan perhatian, konsultasi kerja dan kegiatan outbond yang dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai agar mereka menikmati pekerjaan yang mereka kerjakan. Memberikan pelatihan terhadap pegawai agar kemampuan dan pengalaman

pegawai semakin berkembang dan pegawai dapat bekerja lebih baik serta dapat meminimalisir konflik kerja dengan manajemen konflik dengan baik seperti komunikasi yang baik antar sesama pegawai, dalam hal pekerjaan sesama pegawai harus mempunyai komunikasi yang baik agar pekerjaan lancar.

- 2) Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Abdul, M., Kantor, A., & Balapulung, U. A. (N.D.). (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulung Kabupaten Tegal.

Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Pegawai. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(7), 4073. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I07.P03>

Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. In *Jurnal Maksipreneur*: Vol. II (Issue 2).

Ahmadiansah, R., Pascastjana, M., Sains, M., & Uksw, P. (N.D.). (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah Salatiga.

Ajeng, O. :, & Dewi, C. (N.D.). (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi *The Effect Of Work Experience, Competence, And Independence On Audit Quality With Auditors' Ethic As The Moderation Variable*. In Pengaruh Pengalaman Kerja.

Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.

Ardhani1, J., & Ratnasari, L. (N.D.). (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam *The Effect Of Work Motivation On Employee Performance Of Pt. Pln Batam*. *Dimensi*, 8(2), 372–385.

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jimek : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/Jimek.V2i1.427>

Avni, N., Hamida, R., Utami, N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Pt. Pattindo Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol (Vol. 26, Issue 2)*.

Ayu, P., Wulandari, A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2).

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

- Dwi, A., Pamungkas, P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pt. Inka (Persero)). In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*|Vol (Vol. 43, Issue 1).
- Ekhsan, M., & Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Optimal : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1.
- Fernando, M., Idelle Mihardjo, A., Widjaja Program Manajemen Perhotelan, D. C., & Studi Manajemen, P. (N.D.). (2018). Analisis Pengaruh Gaya Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Di Hotel Sheraton Surabaya.
- Gardjito, A. H., Al, M., Gunawan, M., & Nurtjahjono, E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*|Vol (Vol. 13, Issue 1).
- Hanum Indriati, I., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta (Vol. 3, Issue 1).
- Hasanah, U. (2020). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.24042/Alidarah.V10i1.6448>
- Husna, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sman 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi*, 7(2), 40–52.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/Jimn.V10i1.2929>
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi Cv. Megah Sejahtera). In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*|Vol (Vol. 40, Issue 1).
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi Cv. Megah Sejahtera). In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*|Vol (Vol. 40, Issue 1).
- Ika Deswanti, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Narrative Literature Review. *Journal Of Information Systems And Management*, 02(03). <https://jisma.org>



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Inayah, N., Susanti, N. I., & Putri, R. I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Perbankan Syariah Darussalam (Jpsda)*, 3(1), 2775–6084. <https://doi.org/10.30739/jpsda.v2i1.1942>
- Kristian Laia, Y., Manao, Alwinda, & Halowo Fau, Samanoi. (2021). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Issue 2).
- Kuddi, S., & Hidayat, D. (N.D.). (2022). Pengaruh Kepemimpinan Delegatif Terhadap Manajemen Konflik, Inovasi Pembelajaran Dan Kemampuan Manajemen Kelas Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Sekolah Asrama Taruna Papua. <http://jiip.stkipyapisdomp.ac.id>
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jas-Pt (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>
- Maulana Ibrahim, D., Basari, A., & Ekonomi Universitas Galuh, F. (N.D.). (2020). Pengaruh Penerapan Manajemen Konflik Terhadap Displin Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Toko Gunasalma Kawali).
- Na'im, Z. (2021). Manajemen Konflik. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 222. <https://doi.org/10.32478/leadership.v2i2.720>
- Naibaho, W. A., Nasution, A. I. L., & Harahap, M. I. (2023). Analisis Penerapan Manajemen Konflik Untuk Mengidentifikasi Peningkatan Kinerja Pegawai Distribusi Gas. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 385–389. <https://doi.org/10.37034/inf.v5i2.571>
- Nani Yunarifah, U., Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang Lilik Kustiani, A., Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang, D., & Nani Yunarifah Lilik Kustiani, U. (N.D.). (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Kebon Agung Malang.
- Nasir, M. (2018). Baharuddin. In *Yume : Journal Of Management* (Vol. 1, Issue 3). <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/yume>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. In *Economics, Accounting And Business Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Nurdin. (N.D.). (2021). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja 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.

Pegawai: Studi Kasus Pada Pt Denki Engineering.  
<https://doi.org/10.47476/Reslaj.V3i1.328>

Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *Jieman: Journal Of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/Jieman.V3i1.70>

Nurlaila, N. (2020). *Implementation Of Management For Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, And Job Stress That Affect Employee Satisfaction Of Pt Langgang Buana Perkasa*. Society, 8(2), 458–469. <https://doi.org/10.33019/Society.V8i2.236>

Odeini, B., Zalukhu, Y., Hega Odeini, B., Zalukhu, Y., & Ekonomi, F. (2023). *The Effect Of Conflict Management On The Work Productivity Of Employees Of The Regional Revenue Financial Management Agency (Bpkpd) Office Of West Nias Regency*. 11(4), 152–160.

Pamekasan, K., & Wahyuni, U. (2019). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Rumah Jahit K'-Onk (Rjk) Di. *In Journal Of Management And Accounting* (Vol. 2, Issue 1).

Puspita, S., Novalia, N., & Mulia, S. (N.D.). (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Ptpn Vii Unit Cinta Manis (Vol. 7).

Putri, N. E., Hakim, A., & Makmur, D. M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. 4(1), 31. [www.Publikasi.Unitri.Ac.Id](http://www.Publikasi.Unitri.Ac.Id)

Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/Jimbi.V2i1.462>

Rahsel, Y., Tinggi, S., Informatika, M., Komputer, D., Lampung, P., & Wismarini, J. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad). *In Yoeyong Rahsel Jurnal Manajemen Magister* (Vol. 02, Issue 02).

Ratu, R., & Koleangan, R. A. M. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado *The Influence Of Work Experience And Human Resource Competencies On Employee Performance Of Dabu-Dabu Lemong Restaurant In Manado*. *Kojo...* 450 *Jurnal Emba*, 8(1), 450–458.

Raymond Octavianus, W., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Manajemen, J. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado *The Influence Of Work*



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

*Experience And Job Training On Employee Performance Of Pt. Telkom Indonesia Manado Branch. In Pengaruh Pengalaman. 1758 Jurnal Emba (Vol. 6, Issue 3).*

- Ressa Farizki, M. (N.D.). (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Aniek Wahyuati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya.
- Riyadi, S., Politeknik, A. M., & Pekalongan, P. (N.D.). (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan Vol Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan.*
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 4(1). <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V4i1.6775>
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pengolahan Ptpn Iii Rantauprapat. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss),* 4(3), 1971–1802. <https://doi.org/10.34007/Jehss.V4i3.951>
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *In Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja... (Vol. 7, Issue 2).*
- Sofian, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Dutagriya Sarana Medan. *In Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (Jrmb) (Vol. 4, Issue 2).*
- Sunarsi, D., Erlangga, H., Kunci, K., Kerja, P., & Pegawai, P. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif, 3(4).*
- Sutrischastini, A., Riyanto, A., Prodi, A., Manajemen, M., Widya, S., & Yogyakarta, W. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul (Vol. 23, Issue 2).
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Journal Of Business.*
- Umiyarzi, E. (N.D.). (2021). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori.
- Wiji Rahayu, K. (N.D.). (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.



- Winarni, R., Muhtadi, A., & Surahman, E. (2016). *The Impact Of Performance Appraisal And Compensation To Performance Of Pharmacy Technical Personnel Non-Civil Servants At Hasan Sadikin Hospital*. *Indonesian Journal Of Clinical Pharmacy*, 5(4), 278–287. <https://doi.org/10.15416/Ijcp.2016.5.4.278>
- Wirawan, K. E., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





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

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**State Islamic University Of Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia**

Kepada: Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Saya Nefri Kurnia Riska, Mahasiswa Jurusan Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis dan data bersifat rahasia serta tidak untuk disebarluaskan.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih.

Hormat Saya,

Nefri Kurnia Riska  
NIM.12070120717



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

**I. PETUNJUK PENGISIAN**

Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap tepat dengan memberi tanda checklist (✓) pada masing-masing pertanyaan dibawah ini.

Dimana :

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

**II. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama : \_\_\_\_\_ ( boleh diisi boleh tidak)
2. Jenis Kelamin :  Laki – Laki  Perempuan
3. Umur :  21 – 30 Tahun  41 – 50 Tahun  
 :  31 – 40 Tahun  51 Tahun Keatas
4. Lama Bekerja :  < 2 Tahun  6 - 8 Tahun  > 12 Tahun  
 :  3 – 5 Tahun  9 – 11 Tahun
5. Pendidikan :  SMA / SLTA  S1  
 :  DIII  S2/S3
6. Jabatan :

### III. KUESIONER

#### A. Variabel Motivasi Kerja

| No   | Pernyataan   | Bobot Jawaban |        |        |         |          |
|--|--|---------------|--------|--------|---------|----------|
|  |  | SS<br>5       | S<br>4 | N<br>3 | TS<br>2 | STS<br>1 |
| <b>Kebutuhan Fisiologis (<i>physiological need</i>)</b>            |  |               |        |        |         |          |
| 1.   | Saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi                        |               |        |        |         |          |
| 2.   | Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor sangat mendorong semangat kerja pegawai    |               |        |        |         |          |
| <b>Kebutuhan Rasa Aman (<i>safety needs</i>)</b>                   |  |               |        |        |         |          |
| 3.   | Saya senang mendapat jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan saya        |               |        |        |         |          |
| <b>Kebutuhan Sosial (<i>social needs</i>)</b>                      |  |               |        |        |         |          |
| 4.   | Saya melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh karena kewajiban                        |               |        |        |         |          |
| 5.   | Saya bekerja keras untuk mendapat pengakuan dari masyarakat                            |               |        |        |         |          |
| 6.   | Iklim berkompetensi yang sehat mendorong saya untuk berprestasi                        |               |        |        |         |          |
| <b>Kebutuhan Penghargaan (<i>esteem needs</i>)</b>                 |  |               |        |        |         |          |
| 7.   | Pemberian penghargaan akan mendorong semangat saya dalam bekerja                       |               |        |        |         |          |
| 8.   | Saya senang pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan   |               |        |        |         |          |
| 9.   | Saya semangat bekerja karena pimpinan menghargai hasil karya                           |               |        |        |         |          |
| <b>Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>self actualization need</i>)</b> |  |               |        |        |         |          |
| 10.  | Saya berusaha keras menjadi pegawai yang profesional sesuai ketentuan yang berlaku     |               |        |        |         |          |
| 11.  | Saya berusaha meningkatkan kompetensi diri melalui pelatihan-pelatihan                 |               |        |        |         |          |
| 12.  | Saya ingin menguasai Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk memperlancar tugas-tugas |               |        |        |         |          |

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



**B. Pengalaman Kerja**

| No  | Pernyataan  | Bobot Jawaban |        |        |         |          |
|---|---|---------------|--------|--------|---------|----------|
|   |   | SS<br>5       | S<br>4 | N<br>3 | TS<br>2 | STS<br>1 |
| <b>Lama Kerja Atau Masa Kerja</b>                         |   |               |        |        |         |          |
| 1.  | Waktu yang dihabiskan selama bekerja pada bidang yang sama dengan saat ini    |               |        |        |         |          |
| 2.  | Lama waktu yang dibutuhkan untuk membiasakan diri pada pekerjaan              |               |        |        |         |          |
| <b>Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki</b> |   |               |        |        |         |          |
| 3.  | Pengetahuan akan segala sesuatu yang menyangkut tugas kerjanya                |               |        |        |         |          |
| 4.  | Tanggung jawab terhadap pekerjaannya  |               |        |        |         |          |
| 5.  | Keterampilan dalam berkomunikasi dengan orang yang ditemui dalam pekerjaannya |               |        |        |         |          |
| <b>Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan</b>        |   |               |        |        |         |          |
| 6.  | Kesadaran atas prosedur kerja   |               |        |        |         |          |
| 7.  | Memahami pengoperasian alat kerja   |               |        |        |         |          |

**C. Manajemen Konflik**

| No                              | Pernyataan  | Bobot Jawaban |        |        |         |          |
|---------------------------------|---|---------------|--------|--------|---------|----------|
|                                 |   | SS<br>5       | S<br>4 | N<br>3 | TS<br>2 | STS<br>1 |
| <b>Keterbatasan Sumber Daya</b> |   |               |        |        |         |          |
| 1.                              | Adanya penyediaan dana dari kantor                            |               |        |        |         |          |
| 2.                              | Adanya penyediaan bahan dan peralatan yang dibutuhkan         |               |        |        |         |          |
| <b>Struktur Organisasi</b>      |   |               |        |        |         |          |
| 3.                              | Hubungan pimpinan dan bawahan sangat baik                     |               |        |        |         |          |
| 4.                              | Mengutamakan kepentingan pribadi                              |               |        |        |         |          |
| <b>Komunikasi</b>               |   |               |        |        |         |          |
| 5.                              | Terjalannya komunikasi yang baik                              |               |        |        |         |          |
| 6.                              | Pekerjaan didiskusikan dengan rekan sekerja                   |               |        |        |         |          |
| 7.                              | Atasan memberikan informasi                                   |               |        |        |         |          |
| <b>Perbedaan Individu</b>       |   |               |        |        |         |          |
| 8.                              | Pengembangan karier diberikan adil dan sesuai dengan prestasi |               |        |        |         |          |
| 9.                              | Perbedaan pendapat saat diskusi                               |               |        |        |         |          |

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

**D. Kinerja Pegawai**

| No                     | Pernyataan  | Bobot Jawaban |        |        |         |          |
|------------------------|---|---------------|--------|--------|---------|----------|
|                        |   | SS<br>5       | S<br>4 | N<br>3 | TS<br>2 | STS<br>1 |
| <b>Kualitas Kerja</b>  |   |               |        |        |         |          |
| 1.                     | Dalam bekerja pegawai selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang dikerjakan                    |               |        |        |         |          |
| 2.                     | Pegawai mengutamakan kerapian dalam mengerjakan setiap pekerjaan                                  |               |        |        |         |          |
| <b>Ketepatan Waktu</b> |   |               |        |        |         |          |
| 3.                     | Pegawai selalu tiba di kantor tepat waktu   |               |        |        |         |          |
| 4.                     | Pegawai berusaha tidak menunda – nunda pekerjaan  |               |        |        |         |          |
| <b>Inisiatif</b>       |   |               |        |        |         |          |
| 5.                     | Pegawai berusaha belajar dan mencari informasi tentang apapun yang berkaitan dengan pekerjaan     |               |        |        |         |          |
| 6.                     | Pegawai berusaha bekerja tanpa menunggu perintah dari atasan                                      |               |        |        |         |          |
| <b>Kemampuan</b>       |   |               |        |        |         |          |
| 7.                     | Latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan                                 |               |        |        |         |          |
| 8.                     | Pegawai memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat  |               |        |        |         |          |
| 9.                     | Berusaha mengembangkan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan                                   |               |        |        |         |          |
| <b>Komunikasi</b>      |   |               |        |        |         |          |
| 10.                    | Pegawai tidak ragu bertanya kepada atasan ketika mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan |               |        |        |         |          |
| 11.                    | Setiap pegawai selalu berdiskusi dan bertukar informasi dengan sesama rekan kerja                 |               |        |        |         |          |
| 12.                    | Pegawai selalu menghargai dan menerima setiap pendapat atau masukan dari sesama rekan kerja       |               |        |        |         |          |

**“Terimakasih Atas Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara”**

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

## Lampiran 2 Tabulasi

### A. Motivasi Kerja (X1)

| No | Motivasi Kerja (X1) |       |       |       |       |       |       |       |       |        |        |        | 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 |          |
| 1  | 4                   | 4     | 4     | 4     | 1     | 5     | 4     | 3     | 4     | 5      | 5      | 5      | 48       |
| 2  | 4                   | 4     | 4     | 5     | 1     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5      | 4      | 3      | 47       |
| 3  | 4                   | 5     | 4     | 4     | 1     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5      | 3      | 5      | 49       |
| 4  | 4                   | 4     | 4     | 4     | 1     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5      | 5      | 3      | 46       |
| 5  | 4                   | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 5     | 4     | 4      | 4      | 3      | 45       |
| 6  | 3                   | 4     | 4     | 4     | 1     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3      | 4      | 3      | 40       |
| 7  | 4                   | 4     | 5     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 5      | 3      | 5      | 47       |
| 8  | 4                   | 4     | 3     | 5     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 5      | 5      | 5      | 49       |
| 9  | 4                   | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5      | 5      | 3      | 47       |
| 10 | 5                   | 5     | 4     | 3     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 3      | 4      | 5      | 50       |
| 11 | 4                   | 4     | 3     | 3     | 5     | 3     | 3     | 3     | 4     | 5      | 5      | 5      | 47       |
| 12 | 4                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 5      | 4      | 5      | 48       |
| 13 | 3                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 2     | 5     | 3      | 3      | 3      | 42       |
| 14 | 4                   | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 5     | 3     | 5      | 5      | 5      | 48       |
| 15 | 3                   | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 5     | 3     | 4      | 3      | 5      | 45       |
| 16 | 4                   | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 5      | 4      | 4      | 46       |
| 17 | 5                   | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3      | 3      | 5      | 50       |
| 18 | 4                   | 4     | 5     | 4     | 3     | 5     | 3     | 3     | 4     | 5      | 4      | 4      | 48       |
| 19 | 4                   | 4     | 5     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3      | 3      | 3      | 44       |
| 20 | 5                   | 5     | 4     | 4     | 4     | 3     | 5     | 4     | 4     | 5      | 5      | 5      | 53       |
| 21 | 4                   | 4     | 4     | 3     | 2     | 4     | 3     | 3     | 3     | 5      | 5      | 5      | 45       |
| 22 | 4                   | 5     | 5     | 4     | 1     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5      | 5      | 5      | 52       |
| 23 | 4                   | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5      | 3      | 4      | 45       |
| 24 | 4                   | 4     | 4     | 3     | 1     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4      | 4      | 4      | 42       |
| 25 | 4                   | 5     | 5     | 4     | 1     | 3     | 3     | 4     | 4     | 5      | 3      | 5      | 46       |
| 26 | 5                   | 4     | 4     | 4     | 1     | 2     | 4     | 4     | 5     | 5      | 5      | 4      | 47       |
| 27 | 3                   | 4     | 5     | 4     | 2     | 3     | 4     | 3     | 2     | 4      | 5      | 5      | 44       |
| 28 | 5                   | 4     | 4     | 4     | 1     | 4     | 5     | 3     | 3     | 5      | 5      | 2      | 45       |
| 29 | 5                   | 4     | 4     | 4     | 1     | 5     | 4     | 4     | 3     | 3      | 3      | 3      | 43       |
| 30 | 5                   | 5     | 3     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5      | 3      | 5      | 48       |
| 31 | 5                   | 4     | 3     | 4     | 2     | 4     | 5     | 5     | 5     | 3      | 4      | 3      | 47       |
| 32 | 5                   | 4     | 3     | 4     | 2     | 4     | 4     | 3     | 4     | 5      | 4      | 5      | 47       |
| 33 | 5                   | 4     | 4     | 4     | 1     | 4     | 3     | 3     | 3     | 5      | 4      | 3      | 43       |
| 34 | 5                   | 5     | 4     | 4     | 1     | 3     | 4     | 5     | 5     | 4      | 5      | 5      | 50       |
| 35 | 4                   | 4     | 3     | 5     | 1     | 3     | 4     | 4     | 3     | 5      | 5      | 3      | 44       |
| 36 | 3                   | 4     | 3     | 4     | 1     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5      | 3      | 5      | 44       |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Motivasi Kerja (X1) |       |       |       |       |       |       |       |       |        |        |        | 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 |          |
| 37 | 4                   | 4     | 3     | 3     | 1     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4      | 5      | 4      | 48       |
| 38 | 4                   | 5     | 4     | 5     | 2     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5      | 5      | 4      | 51       |
| 39 | 4                   | 3     | 4     | 3     | 1     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5      | 5      | 5      | 45       |
| 40 | 5                   | 4     | 4     | 4     | 1     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5      | 3      | 5      | 47       |
| 41 | 4                   | 3     | 4     | 5     | 1     | 4     | 3     | 4     | 4     | 5      | 5      | 5      | 47       |
| 42 | 4                   | 4     | 5     | 4     | 1     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4      | 3      | 5      | 49       |
| 43 | 4                   | 4     | 3     | 4     | 1     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4      | 3      | 3      | 45       |
| 44 | 4                   | 5     | 4     | 4     | 1     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4      | 3      | 4      | 49       |
| 45 | 4                   | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4      | 5      | 5      | 55       |
| 46 | 3                   | 4     | 4     | 4     | 1     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5      | 5      | 5      | 48       |
| 47 | 5                   | 4     | 5     | 5     | 1     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5      | 5      | 5      | 54       |
| 48 | 3                   | 4     | 5     | 5     | 2     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5      | 4      | 5      | 51       |
| 49 | 5                   | 4     | 4     | 5     | 2     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5      | 4      | 5      | 53       |
| 50 | 4                   | 4     | 4     | 5     | 2     | 4     | 4     | 2     | 2     | 4      | 4      | 5      | 44       |
| 51 | 4                   | 4     | 3     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5      | 5      | 4      | 51       |
| 52 | 3                   | 5     | 5     | 5     | 2     | 3     | 5     | 5     | 4     | 5      | 5      | 5      | 52       |
| 53 | 5                   | 4     | 4     | 5     | 2     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5      | 5      | 4      | 52       |
| 54 | 5                   | 4     | 3     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 3     | 5      | 4      | 5      | 50       |
| 55 | 4                   | 5     | 5     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 3     | 5      | 4      | 5      | 52       |
| 56 | 5                   | 4     | 5     | 5     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5      | 5      | 5      | 53       |
| 57 | 4                   | 4     | 5     | 5     | 2     | 4     | 4     | 4     | 3     | 5      | 5      | 4      | 49       |
| 58 | 5                   | 4     | 5     | 5     | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5      | 5      | 5      | 54       |
| 59 | 4                   | 5     | 4     | 5     | 2     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4      | 5      | 5      | 51       |
| 60 | 5                   | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5      | 5      | 4      | 55       |
| 61 | 4                   | 5     | 4     | 4     | 1     | 4     | 3     | 4     | 4     | 5      | 5      | 5      | 48       |
| 62 | 5                   | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5      | 5      | 5      | 58       |



**B. Pengalaman Kerja (X2)**

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

| No | Pengalaman Kerja (X2) |      |      |      |      |      |      | Total X2 |
|----|-----------------------|------|------|------|------|------|------|----------|
|    | X2.1                  | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 |          |
| 1  | 4                     | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 25       |
| 2  | 4                     | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 26       |
| 3  | 4                     | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 30       |
| 4  | 4                     | 4    | 3    | 3    | 5    | 4    | 3    | 26       |
| 5  | 3                     | 3    | 3    | 5    | 4    | 3    | 4    | 25       |
| 6  | 4                     | 4    | 4    | 3    | 3    | 2    | 3    | 23       |
| 7  | 3                     | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 23       |
| 8  | 3                     | 4    | 3    | 4    | 4    | 5    | 4    | 27       |
| 9  | 3                     | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 26       |
| 10 | 3                     | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 25       |
| 11 | 4                     | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 25       |
| 12 | 4                     | 4    | 4    | 5    | 3    | 4    | 3    | 27       |
| 13 | 5                     | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 32       |
| 14 | 5                     | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 2    | 28       |
| 15 | 4                     | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 26       |
| 16 | 4                     | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 24       |
| 17 | 4                     | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 30       |
| 18 | 4                     | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 26       |
| 19 | 4                     | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 29       |
| 20 | 4                     | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 25       |
| 21 | 5                     | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 3    | 28       |
| 22 | 3                     | 4    | 3    | 5    | 4    | 3    | 4    | 26       |
| 23 | 4                     | 4    | 3    | 3    | 3    | 5    | 4    | 26       |
| 24 | 4                     | 4    | 4    | 5    | 4    | 3    | 4    | 28       |
| 25 | 3                     | 3    | 4    | 3    | 5    | 3    | 4    | 25       |
| 26 | 5                     | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 28       |
| 27 | 4                     | 5    | 3    | 2    | 1    | 4    | 4    | 23       |
| 28 | 3                     | 4    | 2    | 4    | 5    | 1    | 5    | 24       |
| 29 | 5                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 28       |
| 30 | 5                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 28       |
| 31 | 3                     | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 25       |
| 32 | 5                     | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 30       |
| 33 | 3                     | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 25       |
| 34 | 5                     | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 29       |
| 35 | 4                     | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 25       |
| 36 | 3                     | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 23       |
| 37 | 4                     | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 30       |
| 38 | 3                     | 4    | 3    | 5    | 3    | 4    | 4    | 26       |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Pengalaman Kerja (X2) |      |      |      |      |      |      | Total X2 |
|----|-----------------------|------|------|------|------|------|------|----------|
|    | X2.1                  | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 |          |
| 39 | 4                     | 5    | 4    | 3    | 4    | 4    | 5    | 29       |
| 40 | 4                     | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 26       |
| 41 | 4                     | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 27       |
| 42 | 4                     | 3    | 4    | 5    | 4    | 3    | 4    | 27       |
| 43 | 3                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 26       |
| 44 | 4                     | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 26       |
| 45 | 3                     | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 26       |
| 46 | 4                     | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 3    | 27       |
| 47 | 3                     | 3    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 31       |
| 48 | 4                     | 4    | 3    | 5    | 4    | 5    | 5    | 30       |
| 49 | 2                     | 2    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 26       |
| 50 | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 35       |
| 51 | 4                     | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 32       |
| 52 | 3                     | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 28       |
| 53 | 5                     | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 30       |
| 54 | 3                     | 2    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 27       |
| 55 | 3                     | 2    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 27       |
| 56 | 4                     | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 27       |
| 57 | 3                     | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 28       |
| 58 | 4                     | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 27       |
| 59 | 3                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 28       |
| 60 | 3                     | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 30       |
| 61 | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 28       |
| 62 | 4                     | 5    | 3    | 5    | 4    | 3    | 4    | 28       |

**C. Manajemen Konflik (X3)**

| No | Manajemen Konflik (X3) |      |      |      |      |      |      |      |      | Total X3 |
|----|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|
|    | X3.1                   | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 |          |
| 1  | 5                      | 4    | 3    | 5    | 5    | 3    | 3    | 5    | 3    | 36       |
| 2  | 4                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 2    | 4    | 4    | 4    | 35       |
| 3  | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 45       |
| 4  | 5                      | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 41       |
| 5  | 3                      | 2    | 2    | 5    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 22       |
| 6  | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 44       |
| 7  | 5                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 1    | 35       |
| 8  | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 2    | 41       |
| 9  | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 2    | 42       |
| 10 | 4                      | 4    | 3    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 1    | 32       |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Manajemen Konflik (X3) |      |      |      |      |      |      |      |      | Total X3 |
|----|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|
|    | X3.1                   | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 |          |
| 11 | 5                      | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 36       |
| 12 | 5                      | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 1    | 38       |
| 13 | 5                      | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 1    | 35       |
| 14 | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 2    | 41       |
| 15 | 4                      | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 1    | 37       |
| 16 | 4                      | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 1    | 35       |
| 17 | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 1    | 41       |
| 18 | 4                      | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 1    | 36       |
| 19 | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 1    | 40       |
| 20 | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 3    | 1    | 38       |
| 21 | 5                      | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 3    | 41       |
| 22 | 4                      | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 2    | 39       |
| 23 | 4                      | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 2    | 37       |
| 24 | 4                      | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 1    | 34       |
| 25 | 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 2    | 33       |
| 26 | 4                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 1    | 33       |
| 27 | 4                      | 3    | 4    | 2    | 3    | 1    | 3    | 4    | 5    | 29       |
| 28 | 5                      | 3    | 4    | 5    | 2    | 2    | 2    | 4    | 5    | 32       |
| 29 | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 1    | 39       |
| 30 | 4                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 1    | 34       |
| 31 | 4                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 1    | 2    | 32       |
| 32 | 5                      | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 1    | 36       |
| 33 | 4                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 1    | 34       |
| 34 | 4                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 1    | 34       |
| 35 | 4                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 3    | 4    | 4    | 1    | 33       |
| 36 | 5                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 2    | 4    | 5    | 2    | 35       |
| 37 | 5                      | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 1    | 37       |
| 38 | 4                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 3    | 4    | 3    | 1    | 32       |
| 39 | 5                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 1    | 39       |
| 40 | 4                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 1    | 4    | 3    | 1    | 30       |
| 41 | 3                      | 4    | 1    | 5    | 3    | 1    | 3    | 3    | 2    | 25       |
| 42 | 4                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 2    | 36       |
| 43 | 4                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 35       |
| 44 | 4                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 1    | 34       |
| 45 | 4                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 1    | 34       |
| 46 | 4                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 2    | 4    | 4    | 2    | 33       |
| 47 | 3                      | 3    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 41       |
| 48 | 3                      | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 39       |
| 49 | 5                      | 2    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 3    | 4    | 36       |
| 50 | 4                      | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 35       |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Manajemen Konflik (X3) |      |      |      |      |      |      |      |      | Total X3 |
|----|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|
|    | X3.1                   | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 |          |
| 51 | 4                      | 4    | 5    | 3    | 5    | 5    | 4    | 5    | 3    | 38       |
| 52 | 3                      | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 34       |
| 53 | 4                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 44       |
| 54 | 5                      | 4    | 5    | 2    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 37       |
| 55 | 5                      | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 39       |
| 56 | 4                      | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 37       |
| 57 | 3                      | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 3    | 38       |
| 58 | 5                      | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 3    | 4    | 40       |
| 59 | 5                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 2    | 34       |
| 60 | 5                      | 4    | 3    | 2    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 37       |
| 61 | 4                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 36       |
| 62 | 4                      | 5    | 5    | 2    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 39       |

**D. Kinerja Pegawai (Y)**

| No | Kinerja Pegawai (Y) |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |       | Total (Y) |
|----|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-----------|
|    | Y. 1                | Y. 2 | Y. 3 | Y. 4 | Y. 5 | Y. 6 | Y. 7 | Y. 8 | Y. 9 | Y. 10 | Y. 11 | Y. 12 |           |
| 1  | 5                   | 5    | 3    | 4    | 5    | 3    | 3    | 5    | 5    | 5     | 3     | 4     | 50        |
| 2  | 4                   | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 3     | 3     | 5     | 49        |
| 3  | 5                   | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 3    | 5     | 5     | 4     | 53        |
| 4  | 4                   | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5     | 4     | 5     | 53        |
| 5  | 3                   | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5     | 4     | 3     | 47        |
| 6  | 4                   | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     | 4     | 5     | 46        |
| 7  | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4     | 4     | 3     | 48        |
| 8  | 4                   | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     | 5     | 5     | 53        |
| 9  | 4                   | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4     | 5     | 4     | 45        |
| 10 | 5                   | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5     | 4     | 5     | 53        |
| 11 | 4                   | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 5    | 4     | 5     | 4     | 47        |
| 12 | 4                   | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 3    | 5    | 4     | 5     | 4     | 52        |
| 13 | 5                   | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5     | 5     | 5     | 55        |
| 14 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 3     | 3     | 5     | 49        |
| 15 | 5                   | 3    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 49        |
| 16 | 5                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 2    | 4    | 4    | 3     | 4     | 5     | 46        |
| 17 | 5                   | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3     | 3     | 3     | 50        |
| 18 | 4                   | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5     | 5     | 4     | 53        |
| 19 | 5                   | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 3    | 4     | 5     | 4     | 52        |
| 20 | 5                   | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5     | 4     | 4     | 50        |
| 21 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4     | 5     | 5     | 48        |
| 22 | 4                   | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 5     | 4     | 5     | 48        |
| 23 | 4                   | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 5     | 4     | 4     | 46        |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Kinerja Pegawai (Y) |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |       | Total (Y) |
|----|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-----------|
|    | Y. 1                | Y. 2 | Y. 3 | Y. 4 | Y. 5 | Y. 6 | Y. 7 | Y. 8 | Y. 9 | Y. 10 | Y. 11 | Y. 12 |           |
| 24 | 5                   | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4     | 5     | 4     | 54        |
| 25 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 5     | 4     | 4     | 47        |
| 26 | 4                   | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     | 5     | 4     | 52        |
| 27 | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 1    | 1    | 1    | 4    | 2     | 4     | 3     | 41        |
| 28 | 4                   | 3    | 5    | 2    | 1    | 4    | 3    | 4    | 4    | 5     | 2     | 4     | 41        |
| 29 | 4                   | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4     | 5     | 4     | 49        |
| 30 | 5                   | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 5     | 5     | 54        |
| 31 | 5                   | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4     | 5     | 4     | 52        |
| 32 | 5                   | 5    | 5    | 3    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 3     | 4     | 4     | 50        |
| 33 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 5     | 4     | 3     | 46        |
| 34 | 4                   | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4     | 5     | 5     | 51        |
| 35 | 4                   | 3    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     | 4     | 4     | 49        |
| 36 | 4                   | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 5     | 4     | 4     | 47        |
| 37 | 5                   | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4     | 5     | 4     | 54        |
| 38 | 3                   | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4     | 5     | 4     | 50        |
| 39 | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 3     | 3     | 4     | 53        |
| 40 | 5                   | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5     | 5     | 4     | 54        |
| 41 | 4                   | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4     | 4     | 3     | 49        |
| 42 | 3                   | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     | 5     | 5     | 48        |
| 43 | 3                   | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 3     | 46        |
| 44 | 5                   | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 3     | 3     | 3     | 51        |
| 45 | 4                   | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5     | 4     | 4     | 52        |
| 46 | 4                   | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4     | 4     | 4     | 48        |
| 47 | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5     | 5     | 5     | 59        |
| 48 | 5                   | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5     | 5     | 5     | 58        |
| 49 | 4                   | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 5    | 5    | 3    | 5     | 5     | 5     | 49        |
| 50 | 4                   | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4     | 5     | 5     | 54        |
| 51 | 4                   | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 4    | 4    | 4     | 5     | 4     | 52        |
| 52 | 5                   | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5     | 4     | 5     | 54        |
| 53 | 5                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4     | 4     | 5     | 57        |
| 54 | 5                   | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5     | 4     | 4     | 52        |
| 55 | 5                   | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5     | 4     | 4     | 54        |
| 56 | 4                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 57        |
| 57 | 5                   | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 2     | 4     | 4     | 51        |
| 58 | 4                   | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 3    | 5    | 4    | 5     | 5     | 5     | 54        |
| 59 | 5                   | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 2    | 5    | 5    | 4     | 4     | 5     | 53        |
| 60 | 5                   | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5     | 4     | 4     | 54        |
| 61 | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4     | 4     | 4     | 47        |
| 62 | 5                   | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4     | 5     | 4     | 53        |



**Lampiran 3 Uji Validitas**

**A. Uji Validitas X1**

**Correlations**

|                     |                     | X1.1   | X1.2   | X1.3  | X1.4   | X1.5   | X1.6  | X1.7   | X1.8   | X1.9   | X1.10  | X1.11  | X1.12  | Motivasi Kerja (X1) |
|---------------------|---------------------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------|
| X1.1                | Pearson Correlation | 1      | .220   | -.066 | .114   | .076   | .122  | .221   | .044   | .169   | .074   | .089   | -.013  | .386**              |
|                     | Sig. (2-tailed)     |        | .086   | .608  | .380   | .559   | .344  | .085   | .735   | .190   | .566   | .494   | .918   | .002                |
|                     | N                   | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                  |
| X1.2                | Pearson Correlation | .220   | 1      | .191  | .137   | .044   | .147  | .357** | .053   | .203   | -.043  | -.004  | .198   | .448**              |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .086   |        | .137  | .289   | .732   | .253  | .004   | .684   | .113   | .742   | .978   | .123   | .000                |
|                     | N                   | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                  |
| X1.3                | Pearson Correlation | -.066  | .191   | 1     | .191   | .018   | .109  | -.002  | -.006  | .002   | .059   | .028   | .157   | .317*               |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .608   | .137   |       | .137   | .889   | .401  | .985   | .965   | .988   | .649   | .827   | .223   | .012                |
|                     | N                   | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                  |
| X1.4                | Pearson Correlation | .114   | .137   | .191  | 1      | -.029  | .148  | .066   | .162   | .098   | .250*  | .186   | .149   | .473**              |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .380   | .289   | .137  |        | .822   | .250  | .608   | .208   | .451   | .050   | .147   | .248   | .000                |
|                     | N                   | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                  |
| X1.5                | Pearson Correlation | .076   | .044   | .018  | -.029  | 1      | -.170 | -.005  | -.089  | -.012  | -.096  | .028   | .178   | .349**              |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .559   | .732   | .889  | .822   |        | .186  | .970   | .493   | .926   | .457   | .827   | .167   | .005                |
|                     | N                   | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                  |
| X1.6                | Pearson Correlation | .122   | .147   | .109  | .148   | -.170  | 1     | .212   | .089   | .209   | -.096  | -.127  | -.007  | .276*               |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .344   | .253   | .401  | .250   | .186   |       | .098   | .494   | .102   | .457   | .327   | .956   | .030                |
|                     | N                   | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                  |
| X1.7                | Pearson Correlation | .221   | .357*  | -.002 | .066   | -.005  | .212  | 1      | .300*  | .317*  | -.163  | .052   | -.040  | .431**              |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .085   | .004   | .985  | .608   | .970   | .098  |        | .018   | .012   | .204   | .689   | .760   | .000                |
|                     | N                   | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                  |
| X1.8                | Pearson Correlation | .044   | .053   | -.006 | .162   | -.089  | .089  | .300*  | 1      | .336** | .065   | .078   | .091   | .431**              |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .735   | .684   | .965  | .208   | .493   | .494  | .018   |        | .008   | .613   | .547   | .481   | .000                |
|                     | N                   | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                  |
| X1.9                | Pearson Correlation | .169   | .203   | .002  | .098   | -.012  | .209  | .317*  | .336** | 1      | -.043  | .032   | .058   | .473**              |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .190   | .113   | .988  | .451   | .926   | .102  | .012   | .008   |        | .738   | .805   | .652   | .000                |
|                     | N                   | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                  |
| X1.10               | Pearson Correlation | .074   | -.043  | .059  | .250*  | -.096  | -.096 | -.163  | .065   | -.043  | 1      | .393** | .296*  | .334**              |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .566   | .742   | .649  | .050   | .457   | .457  | .204   | .613   | .738   |        | .002   | .020   | .008                |
|                     | N                   | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                  |
| X1.11               | Pearson Correlation | .089   | -.004  | .028  | .186   | .028   | -.127 | .052   | .078   | .032   | .393** | 1      | .094   | .398**              |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .494   | .978   | .827  | .147   | .827   | .327  | .689   | .547   | .805   | .002   |        | .466   | .001                |
|                     | N                   | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                  |
| X1.12               | Pearson Correlation | -.013  | .198   | .157  | .149   | .178   | -.007 | -.040  | .091   | .058   | .296*  | .094   | 1      | .482**              |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .918   | .123   | .223  | .248   | .167   | .956  | .760   | .481   | .652   | .020   | .466   |        | .000                |
|                     | N                   | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                  |
| Motivasi Kerja (X1) | Pearson Correlation | .386** | .448** | .317* | .473** | .349** | .276* | .431** | .431** | .473** | .334** | .398** | .482** | 1                   |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .002   | .000   | .012  | .000   | .005   | .030  | .000   | .000   | .000   | .008   | .001   | .000   |                     |
|                     | N                   | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                  |

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Statistik Universitas Sunan Syarif Kasim Riau

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

## B. Uji Validitas X2

Correlations

|                       |                     | X2.1   | X2.2   | X2.3   | X2.4   | X2.5   | X2.6   | X2.7   | Pengalaman Kerja (X2) |
|-----------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------------|
| X2.1                  | Pearson Correlation | 1      | .534*  | .219   | -.006  | -.099  | .027   | -.236  | .430**                |
|                       | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .088   | .962   | .443   | .834   | .065   | .000                  |
|                       | N                   | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                    |
| X2.2                  | Pearson Correlation | .534** | 1      | -.014  | -.035  | -.186  | -.041  | -.061  | .349**                |
|                       | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .911   | .784   | .149   | .752   | .639   | .006                  |
|                       | N                   | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                    |
| X2.3                  | Pearson Correlation | .219   | -.014  | 1      | .151   | .158   | .324*  | .066   | .571**                |
|                       | Sig. (2-tailed)     | .088   | .911   |        | .241   | .219   | .010   | .609   | .000                  |
|                       | N                   | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                    |
| X2.4                  | Pearson Correlation | -.006  | -.035  | .151   | 1      | .319*  | .053   | .340** | .564**                |
|                       | Sig. (2-tailed)     | .962   | .784   | .241   |        | .012   | .682   | .007   | .000                  |
|                       | N                   | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                    |
| X2.5                  | Pearson Correlation | -.099  | -.186  | .158   | .319*  | 1      | .089   | .237   | .471**                |
|                       | Sig. (2-tailed)     | .443   | .149   | .219   | .012   |        | .489   | .064   | .000                  |
|                       | N                   | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                    |
| X2.6                  | Pearson Correlation | .027   | -.041  | .324*  | .053   | .089   | 1      | .095   | .478**                |
|                       | Sig. (2-tailed)     | .834   | .752   | .010   | .682   | .489   |        | .461   | .000                  |
|                       | N                   | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                    |
| X2.7                  | Pearson Correlation | -.236  | -.061  | .066   | .340** | .237   | .095   | 1      | .433**                |
|                       | Sig. (2-tailed)     | .065   | .639   | .609   | .007   | .064   | .461   |        | .000                  |
|                       | N                   | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                    |
| Pengalaman Kerja (X2) | Pearson Correlation | .430** | .349** | .571** | .564** | .471** | .478** | .433** | 1                     |
|                       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .006   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |                       |
|                       | N                   | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62                    |

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

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

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

### C. Uji Validitas X3

#### Correlations

|      |                     | X3.1  | X3.2  | X3.3  | X3.4  | X3.5  | X3.6  | X3.7  | X3.8  | X3.9  | Mnj Konflik (X3) |
|------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------|
| X3.1 | Pearson Correlation | 1     | .438* | .306* | .037  | .312* | .212  | .276* | .217  | .043  | .462**           |
|      | Sig. (2-tailed)     |       | .000  | .016  | .773  | .014  | .098  | .030  | .090  | .742  | .000             |
|      | N                   | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62               |
| X3.2 | Pearson Correlation | .438* | 1     | .457* | .110  | .561* | .378* | .544* | .360* | .179  | .636**           |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000  |       | .000  | .397  | .000  | .002  | .000  | .004  | .165  | .000             |
|      | N                   | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62               |
| X3.3 | Pearson Correlation | .306* | .457* | 1     | .027  | .574* | .535* | .624* | .380* | .108  | .755**           |
|      | Sig. (2-tailed)     | .016  | .000  |       | .834  | .000  | .000  | .000  | .002  | .403  | .000             |
|      | N                   | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62               |
| X3.4 | Pearson Correlation | .037  | .110  | .027  | 1     | .086  | .046  | .031  | .101  | .425* | .574**           |
|      | Sig. (2-tailed)     | .773  | .397  | .834  |       | .507  | .721  | .809  | .435  | .001  | .838             |
|      | N                   | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62               |
| X3.5 | Pearson Correlation | .312* | .561* | .574* | .086  | 1     | .645* | .768* | .458* | .071  | .805**           |
|      | Sig. (2-tailed)     | .014  | .000  | .000  | .507  |       | .000  | .000  | .000  | .585  | .000             |
|      | N                   | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62               |
| X3.6 | Pearson Correlation | .212  | .378* | .535* | .046  | .645* | 1     | .602* | .239  | .046  | .721**           |
|      | Sig. (2-tailed)     | .098  | .002  | .000  | .721  | .000  |       | .000  | .061  | .724  | .000             |
|      | N                   | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62               |
| X3.7 | Pearson Correlation | .276* | .544* | .624* | .031  | .768* | .602* | 1     | .370* | .013  | .766**           |
|      | Sig. (2-tailed)     | .030  | .000  | .000  | .809  | .000  | .000  |       | .003  | .919  | .000             |
|      | N                   | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62               |
| X3.8 | Pearson Correlation | .217  | .360* | .380* | .101  | .458* | .239  | .370* | 1     | .175  | .611**           |
|      | Sig. (2-tailed)     | .090  | .004  | .002  | .435  | .000  | .061  | .003  |       | .173  | .000             |
|      | N                   | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62               |
| X3.9 | Pearson Correlation | .043  | .179  | .108  | .425* | .071  | .046  | .013  | .175  | 1     | .312**           |
|      | Sig. (2-tailed)     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |                  |
|      | N                   | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62               |

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

|                        |                     |       |       |       |      |       |       |       |       |       |    |      |
|------------------------|---------------------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|----|------|
|                        | Sig. (2-tailed)     | .742  | .165  | .403  | .001 | .585  | .724  | .919  | .173  |       |    | .014 |
|                        | N                   | 62    | 62    | 62    | 62   | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62 | 62   |
| Manajemen Konflik (X3) | Pearson Correlation | .462* | .636* | .755* | .027 | .805* | .721* | .766* | .611* | .312* |    | 1    |
|                        | Sig. (2-tailed)     | .000  | .000  | .000  | .838 | .000  | .000  | .000  | .000  | .014  |    |      |
|                        | N                   | 62    | 62    | 62    | 62   | 62    | 62    | 62    | 62    | 62    | 62 | 62   |

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

**D. Uji Validitas Y**

|     |                     | Correlations |       |       |       |      |       |       |      |       |       |       |       | Kinerja Pegawai (Y) |
|-----|---------------------|--------------|-------|-------|-------|------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|---------------------|
|     |                     | 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.1 | Pearson Correlation | 1            | .395  | .228  | .453  | .266 | -.044 | .105  | .168 | -.239 | -.184 | -.088 | .064  | .396                |
|     | Sig. (2-tailed)     |              | .001  | .075  | .000  | .037 | .735  | .419  | .193 | .062  | .151  | .494  | .621  | .001                |
|     | N                   | 62           | 62    | 62    | 62    | 62   | 62    | 62    | 62   | 62    | 62    | 62    | 62    | 62                  |
| Y.2 | Pearson Correlation | .395         | 1     | .258  | .321  | .387 | .124  | -.050 | .126 | -.191 | -.114 | .119  | .181  | .481                |
|     | Sig. (2-tailed)     | .001         |       | .043  | .011  | .002 | .336  | .699  | .328 | .138  | .378  | .359  | .159  | .000                |
|     | N                   | 62           | 62    | 62    | 62    | 62   | 62    | 62    | 62   | 62    | 62    | 62    | 62    | 62                  |
| Y.3 | Pearson Correlation | .228         | .258  | 1     | .259  | .169 | .241  | -.096 | .034 | -.118 | -.102 | .001  | -.068 | .351                |
|     | Sig. (2-tailed)     | .075         | .043  |       | .042  | .190 | .059  | .458  | .794 | .361  | .430  | .997  | .600  | .005                |
|     | N                   | 62           | 62    | 62    | 62    | 62   | 62    | 62    | 62   | 62    | 62    | 62    | 62    | 62                  |
| Y.4 | Pearson Correlation | .453         | .321  | .259  | 1     | .445 | .185  | -.041 | .043 | -.184 | -.188 | .079  | .047  | .465                |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000         | .011  | .042  |       | .000 | .149  | .753  | .741 | .152  | .143  | .541  | .715  | .000                |
|     | N                   | 62           | 62    | 62    | 62    | 62   | 62    | 62    | 62   | 62    | 62    | 62    | 62    | 62                  |
| Y.5 | Pearson Correlation | .266         | .387  | .169  | .445  | 1    | .190  | .065  | .124 | -.337 | .072  | .238  | .170  | .537                |
|     | Sig. (2-tailed)     | .037         | .002  | .190  | .000  |      | .140  | .618  | .337 | .007  | .581  | .062  | .186  | .000                |
|     | N                   | 62           | 62    | 62    | 62    | 62   | 62    | 62    | 62   | 62    | 62    | 62    | 62    | 62                  |
| Y.6 | Pearson Correlation | -.044        | .124  | .241  | .185  | .190 | 1     | .359  | .450 | -.116 | .090  | -.030 | .011  | .524                |
|     | Sig. (2-tailed)     | .735         | .336  | .059  | .149  | .140 |       | .004  | .000 | .370  | .486  | .819  | .931  | .000                |
|     | N                   | 62           | 62    | 62    | 62    | 62   | 62    | 62    | 62   | 62    | 62    | 62    | 62    | 62                  |
| Y.7 | Pearson Correlation | .105         | -.050 | -.096 | -.041 | .065 | .359  | 1     | .230 | -.025 | .230  | .232  | .016  | .460                |
|     | Sig. (2-tailed)     | .419         | .699  | .458  | .753  | .618 | .004  |       | .072 | .847  | .072  | .070  | .900  | .000                |
|     | N                   | 62           | 62    | 62    | 62    | 62   | 62    | 62    | 62   | 62    | 62    | 62    | 62    | 62                  |
| Y.8 | Pearson Correlation | .168         | .126  | .034  | .043  | .124 | .450  | .230  | 1    | -.232 | .114  | .022  | .331  | .507                |
|     | Sig. (2-tailed)     |              |       |       |       |      |       |       |      |       |       |       |       |                     |
|     | N                   | 62           | 62    | 62    | 62    | 62   | 62    | 62    | 62   | 62    | 62    | 62    | 62    | 62                  |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

|                     |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |       |        |        |        |        |
|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
| Y.9                 | Sig. (2-tailed)     | .193   | .328   | .794   | .741   | .337   | .000   | .072   |        | .069  | .376   | .864   | .009   | .000   |
|                     | N                   | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62     | 62     |
|                     | Pearson Correlation | .239   | .191   | .118   | .184   | .337*  | .116   | .025   | .232   | 1     | .225   | .131   | .052   | -.067  |
| Y.10                | Sig. (2-tailed)     | .062   | .138   | .361   | .152   | .007   | .370   | .847   | .069   |       | .078   | .309   | .686   | .607   |
|                     | N                   | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62     | 62     |
|                     | Pearson Correlation | .184   | .114   | .102   | .188   | .072   | .090   | .230   | .114   | .225  | 1      | .248   | .187   | .337*  |
| Y.11                | Sig. (2-tailed)     | .151   | .378   | .430   | .143   | .581   | .486   | .072   | .376   | .078  |        | .052   | .145   | .007   |
|                     | N                   | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62     | 62     |
|                     | Pearson Correlation | .088   | .119   | .001   | .079   | .238   | .030   | .232   | .022   | .131  | .248   | 1      | .267   | .419** |
| Y.12                | Sig. (2-tailed)     | .494   | .359   | .997   | .541   | .062   | .819   | .070   | .864   | .309  | .052   |        | .036   | .001   |
|                     | N                   | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62     | 62     |
|                     | Pearson Correlation | .064   | .181   | -.068  | .047   | .170   | .011   | .016   | .331   | .052  | .187   | .267   | 1      | .453*  |
| Kinerja Pegawai (Y) | Sig. (2-tailed)     | .621   | .159   | .600   | .715   | .186   | .931   | .900   | .009   | .686  | .145   | .036   |        | .000   |
|                     | N                   | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62     | 62     |
|                     | Pearson Correlation | .396** | .481** | .351** | .465** | .537** | .524** | .460** | .507** | -.067 | .337** | .419** | .453** | 1      |
| Kinerja Pegawai (Y) | Sig. (2-tailed)     | .001   | .000   | .005   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .607  | .007   | .001   | .000   |        |
|                     | N                   | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62     | 62    | 62     | 62     | 62     | 62     |

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

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

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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Lampiran 4 Uji Reliabilitas**

**A. Motivasi Kerja (X1)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .705                   | 12         |

**B. Pengalaman Kerja (X2)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .774                   | 7          |

**C. Manajemen Konflik (X3)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .760                   | 9          |

**D. Kinerja Pegawai (Y)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .701                   | 12         |

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

**Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik**

**A. Uji Normalitas**

**Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 62                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.56845683              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .089                    |
|                                  | Positive       | .055                    |
|                                  | Negative       | -.089                   |
| Test Statistic                   |                | .089                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

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

**B. Uji Multikolinearitas**

| Model                  | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |  |       | Collinearity Statistics |           |       |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|-------------------------|-----------|-------|
|                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig.                    | Tolerance | VIF   |
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |  |       |                         |           |       |
| 1 (Constant)           | 9.569                       | 5.514      |                           |  | 1.735 | .088                    |           |       |
| Motivasi Kerja (X1)    | .353                        | .095       | .349                      |  | 3.705 | .375                    | .938      | 1.066 |
| Pengalaman Kerja (X2)  | .837                        | .151       | .541                      |  | 5.545 | .854                    | .878      | 1.140 |
| Manajemen Konflik (X3) | .038                        | .087       | .043                      |  | .439  | .662                    | .885      | 1.130 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



**C. Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)           | 9.569                       | 5.514      |                           | 1.735 | .088 |                         |       |
| Motivasi Kerja (X1)    | .353                        | .095       | .349                      | 3.705 | .375 | .938                    | 1.066 |
| Pengalaman Kerja(X2)   | .837                        | .151       | .541                      | 5.545 | .854 | .878                    | 1.140 |
| Manajemen Konflik (X3) | .038                        | .087       | .043                      | .439  | .662 | .885                    | 1.130 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

**Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)           | 9.569                       | 5.514      |                           | 1.735 | .088 |
| Motivasi Kerja (X1)    | .353                        | .095       | .349                      | 3.705 | .000 |
| Pengalaman Kerja (X2)  | .837                        | .151       | .541                      | 5.545 | .000 |
| Manajemen Konflik (X3) | .038                        | .087       | .043                      | .439  | .662 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

**Lampiran 7 Uji Hipotesis**

**A. Uji Parsial (Uji T)**

**1) Motivasi Kerja (X1)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)        | 27.708                      | 5.541      |                           | 5.000 | .000 |
| Motivasi Kerja (X1) | .476                        | .115       | .472                      | 4.145 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

| Model                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)            | 24.244                      | 4.236      |                           | 5.723 | .000 |
| Pengalaman Kerja (X2) | .973                        | .156       | .628                      | 6.248 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

## 3) Manajemen Konflik (X3)

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)           | 41.591                      | 4.032      |                           | 10.314 | .000 |
| Manajemen Konflik (X3) | .249                        | .111       | .279                      | 2.252  | .028 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

## B. Uji Simultan (Uji F)

| Model        | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |        |                   |
|--------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
|              | Sum of Squares     | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression | 428.793            | 3  | 142.931     | 20.626 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 401.917            | 58 | 6.930       |        |                   |
| Total        | 830.710            | 61 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Manajemen Konflik, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja

## C. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

| Model | Model Summary     |          |                   |                            |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
|       | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1     | .718 <sup>a</sup> | .516     | .491              | 2.63241                    |

a. Predictors: (Constant), Manajemen Konflik, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja

**Lampiran 8 Tabel r**

Tabel r untuk df = 51 - 82

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |        |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
|            | 0.05                                     | 0.025  | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |
|            | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah  |        |        |        |        |
|            | 0.1                                      | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 51         | 0.2284                                   | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52         | 0.2262                                   | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53         | 0.2241                                   | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54         | 0.2221                                   | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55         | 0.2201                                   | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56         | 0.2181                                   | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57         | 0.2162                                   | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58         | 0.2144                                   | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59         | 0.2126                                   | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60         | 0.2108                                   | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61         | 0.2091                                   | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62         | 0.2075                                   | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63         | 0.2058                                   | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64         | 0.2042                                   | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65         | 0.2027                                   | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66         | 0.2012                                   | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67         | 0.1997                                   | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68         | 0.1982                                   | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69         | 0.1968                                   | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70         | 0.1954                                   | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71         | 0.1940                                   | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72         | 0.1927                                   | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73         | 0.1914                                   | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74         | 0.1901                                   | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75         | 0.1888                                   | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76         | 0.1876                                   | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77         | 0.1864                                   | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78         | 0.1852                                   | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79         | 0.1841                                   | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80         | 0.1829                                   | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81         | 0.1818                                   | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82         | 0.1807                                   | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 9 Tabel t**

**Titik Persentase Distribusi t Df (41-80)**

| Pr<br>df | 0.25<br>0.50 | 0.10<br>0.20 | 0.05<br>0.10 | 0.025<br>0.050 | 0.01<br>0.02 | 0.005<br>0.010 | 0.001<br>0.002 |
|----------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| 41       | 0.68052      | 1.30254      | 1.68288      | 2.01954        | 2.42080      | 2.70118        | 3.30127        |
| 42       | 0.68038      | 1.30204      | 1.68195      | 2.01808        | 2.41847      | 2.69807        | 3.29595        |
| 43       | 0.68024      | 1.30155      | 1.68107      | 2.01669        | 2.41625      | 2.69510        | 3.29089        |
| 44       | 0.68011      | 1.30109      | 1.68023      | 2.01537        | 2.41413      | 2.69228        | 3.28607        |
| 45       | 0.67998      | 1.30065      | 1.67943      | 2.01410        | 2.41212      | 2.68959        | 3.28148        |
| 46       | 0.67986      | 1.30023      | 1.67866      | 2.01290        | 2.41019      | 2.68701        | 3.27710        |
| 47       | 0.67975      | 1.29982      | 1.67793      | 2.01174        | 2.40835      | 2.68456        | 3.27291        |
| 48       | 0.67964      | 1.29944      | 1.67722      | 2.01063        | 2.40658      | 2.68220        | 3.26891        |
| 49       | 0.67953      | 1.29907      | 1.67655      | 2.00958        | 2.40489      | 2.67995        | 3.26508        |
| 50       | 0.67943      | 1.29871      | 1.67591      | 2.00856        | 2.40327      | 2.67779        | 3.26141        |
| 51       | 0.67933      | 1.29837      | 1.67528      | 2.00758        | 2.40172      | 2.67572        | 3.25789        |
| 52       | 0.67924      | 1.29805      | 1.67469      | 2.00665        | 2.40022      | 2.67373        | 3.25451        |
| 53       | 0.67915      | 1.29773      | 1.67412      | 2.00575        | 2.39879      | 2.67182        | 3.25127        |
| 54       | 0.67906      | 1.29743      | 1.67356      | 2.00488        | 2.39741      | 2.66998        | 3.24815        |
| 55       | 0.67898      | 1.29713      | 1.67303      | 2.00404        | 2.39608      | 2.66822        | 3.24515        |
| 56       | 0.67890      | 1.29685      | 1.67252      | 2.00324        | 2.39480      | 2.66651        | 3.24226        |
| 57       | 0.67882      | 1.29658      | 1.67203      | 2.00247        | 2.39357      | 2.66487        | 3.23948        |
| 58       | 0.67874      | 1.29632      | 1.67155      | 2.00172        | 2.39238      | 2.66329        | 3.23680        |
| 59       | 0.67867      | 1.29607      | 1.67109      | 2.00100        | 2.39123      | 2.66176        | 3.23421        |
| 60       | 0.67860      | 1.29582      | 1.67065      | 2.00030        | 2.39012      | 2.66028        | 3.23171        |
| 61       | 0.67853      | 1.29558      | 1.67022      | 1.99962        | 2.38905      | 2.65886        | 3.22930        |
| 62       | 0.67847      | 1.29536      | 1.66980      | 1.99897        | 2.38801      | 2.65748        | 3.22696        |
| 63       | 0.67840      | 1.29513      | 1.66940      | 1.99834        | 2.38701      | 2.65615        | 3.22471        |
| 64       | 0.67834      | 1.29492      | 1.66901      | 1.99773        | 2.38604      | 2.65485        | 3.22253        |
| 65       | 0.67828      | 1.29471      | 1.66864      | 1.99714        | 2.38510      | 2.65360        | 3.22041        |
| 66       | 0.67823      | 1.29451      | 1.66827      | 1.99656        | 2.38419      | 2.65239        | 3.21837        |
| 67       | 0.67817      | 1.29432      | 1.66792      | 1.99601        | 2.38330      | 2.65122        | 3.21639        |
| 68       | 0.67811      | 1.29413      | 1.66757      | 1.99547        | 2.38245      | 2.65008        | 3.21446        |
| 69       | 0.67806      | 1.29394      | 1.66724      | 1.99495        | 2.38161      | 2.64898        | 3.21260        |
| 70       | 0.67801      | 1.29376      | 1.66691      | 1.99444        | 2.38081      | 2.64790        | 3.21079        |
| 71       | 0.67796      | 1.29359      | 1.66660      | 1.99394        | 2.38002      | 2.64686        | 3.20903        |
| 72       | 0.67791      | 1.29342      | 1.66629      | 1.99346        | 2.37926      | 2.64585        | 3.20733        |
| 73       | 0.67787      | 1.29326      | 1.66600      | 1.99300        | 2.37852      | 2.64487        | 3.20567        |
| 74       | 0.67782      | 1.29310      | 1.66571      | 1.99254        | 2.37780      | 2.64391        | 3.20406        |
| 75       | 0.67778      | 1.29294      | 1.66543      | 1.99210        | 2.37710      | 2.64298        | 3.20249        |
| 76       | 0.67773      | 1.29279      | 1.66515      | 1.99167        | 2.37642      | 2.64208        | 3.20096        |
| 77       | 0.67769      | 1.29264      | 1.66488      | 1.99125        | 2.37576      | 2.64120        | 3.19948        |
| 78       | 0.67765      | 1.29250      | 1.66462      | 1.99085        | 2.37511      | 2.64034        | 3.19804        |
| 79       | 0.67761      | 1.29236      | 1.66437      | 1.99045        | 2.37448      | 2.63950        | 3.19663        |
| 80       | 0.67757      | 1.29222      | 1.66412      | 1.99006        | 2.37387      | 2.63869        | 3.19526        |



**Lampiran 10 Tabel f**

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                        | 1                       | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   |
| 46                     | 4.05                    | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47                     | 4.05                    | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48                     | 4.04                    | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49                     | 4.04                    | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50                     | 4.03                    | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51                     | 4.03                    | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52                     | 4.03                    | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53                     | 4.02                    | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54                     | 4.02                    | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55                     | 4.02                    | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56                     | 4.01                    | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57                     | 4.01                    | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 58                     | 4.01                    | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59                     | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60                     | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61                     | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62                     | 4.00                    | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63                     | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64                     | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65                     | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66                     | 3.99                    | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67                     | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68                     | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69                     | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70                     | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71                     | 3.98                    | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72                     | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73                     | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74                     | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75                     | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76                     | 3.97                    | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 77                     | 3.97                    | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak Cipta Dilindungi UIN Suska Riau

## Lampiran 11 Dokumentasi

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Sumber: Diolah Sendiri, 2024



Sumber: Diolah Sendiri, 2024



Sumber: Diolah Sendiri, 2024



Sumber: Diolah Sendiri, 2024

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



*Sumber: Diolah Sendiri, 2024*



*Sumber: Diolah Sendiri, 2024*



*Sumber: Diolah Sendiri, 2024*



*Sumber: Diolah Sendiri, 2024*



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. : fekosos@uin-suska.ac.id

B-3814/Un.04/F.VII/PP.00.9/6/2024

Pekanbaru, 10 Juni 2024 M

Biasa

3 Zulhijjah 1445 H

Izin Riset

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 : Nefri Kurnia Riska  
NIM. : 12070120717  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
"Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Manajemen Konflik  
Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten  
Kampar" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan  
yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



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

UIN SUSKA RIAU

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



## REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/66726  
 TENTANG

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



1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : B-3814/Un.04/F.VII/PP.00.9/6/2024 Tanggal 10 Juni 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

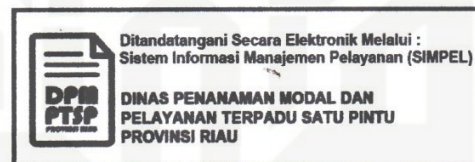
- |                      |  |
|----------------------|--|
| 1. Nama              | : NEFRI KURNIA RISKA   |
| 2. NIM / KTP         | : 12070120717  |
| 3. Program Studi     | : MANAJEMEN  |
| 4. Jenjang           | : S1   |
| 5. Alamat            | : PEKANBARU  |
| 6. Judul Penelitian  | : <b>PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KAMPAR</b> |
| 7. Lokasi Penelitian | : KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KAMPAR   |

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 : 12 Juni 2024



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Kampar  
Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Bangkinang
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

2. Dilarang mengemukakan 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 mengacantumkan dan menyebutkan sumber.

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

JALAN H. R SOEBRANTAS NOMOR..... TELP. (0762) 20146  
**BANGKINANG**

Kode Pos : 28412

**REKOMENDASI**

Nomor: 071/BKBP/2024/358  
 Tentang

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

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar setelah membaca Surat dari:  
**Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor: 503/DMPTSP/NON IZIN-RISET/66726 Tanggal 12 Juni 2024**, dengan ini memberi Rekomendasi /Izin Penelitian kepada:

- 1. Nama : **NEFRI KURNIA RISKA**
- 2. NIM : 12070120717
- 3. Universitas : UIN SUSKA RIAU
- 4. Program Studi : MANAJEMEN
- 5. Jenjang : S1
- 6. Alamat : PEKANBARU
- 7. Judul Penelitian : **PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KAMPAR**
- 8. Lokasi Penelitian : KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KAMPAR

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1. Tidak melakukan Penelitian yang menyimpang dari ketentuan dalam proposal yang telah ditetapkan atau yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset/pra riset dan pengumpulan data ini.
- 2. Pelaksanaan kegiatan penelitian/pengumpulan data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini dan terima kasih.

Dikeluarkan di Bangkinang  
 pada tanggal 13 Juni 2024

a.n. **KEPALA BADAN KESBANGPOL KAB. KAMPAR**  
 Kepala Bidang Ideologi, Wawasan Kebangsaan  
 dan Karakter Bangsa



*[Handwritten Signature]*

**ONNITA, SE**

Pembina (IV/a)

NIP. 19661009 198803 2 003

**Rekomendasi ini disampaikan Kepada Yth;**

- 1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar
- 2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suka Riau di Pekanbaru
- 3. Yana Bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya ini tanpa menuliskan sumber:  
 a. Penguatipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Penguatipan tidak merintasi kepentingan 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  
 Sultan Syarif Kasim II Islamic University of Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru



**SURAT KETERANGAN RISET**

NOMOR : B-1872/KK.04.4/TL.00/06/2024

Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan pribadi, keluarga, atau masyarakat.  
 2. Dilarang meminumkan dan mempromosikan minuman keras, narkoba, dan perjudian dalam permainan yang merupakan ciri budaya buruk bangsa Indonesia dan moral tercela agama Islam, bangsa, bangsa, dan peradaban Islam.

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

Yang Bertandatangan dibawah ini, Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar, Menerangkan :

Nama : **Nefri Kurnia Riska**  
 NIM : 12070120717  
 Jurusan : Manajemen

Benar yang bersangkutan telah melakukan penelitian atau riset di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar yang semata-mata untuk kepentingan ilmiah guna mendapatkan / mengumpulkan data yang diperlukan sebagai bahan penelitian dengan judul Skripsi yaitu **Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Bangkinang, 13 Juni 2024

An.Kepala,  
 Kepala Subbag Tata Usaha

H. Dirhamsyah, S.Ag, M.Sy  
 NIP. 197212302000031001



## BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap penulis adalah Nefri Kurnia Riska, lahir di Air Tiris Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar Provinsi Riau, pada Tanggal 26 Juli 2001. Penulis merupakan anak Ketiga dari 5 bersaudara, yang lahir dari pasangan Zahari Kasmi dan Eka Suprapti.

Adapun jenjang pendidikan yang selama ini penulis tempuh yakni pada tahun 2007 penulis mulai masuk TK Melati Dharma Wanita dan tamat pada tahun 2008. Pada tahun 2008 melanjutkan pendidikan sekolah dasar SDN 001 Air Tiris dan tamat pada Tahun 2014. Pada Tahun 2014 melanjutkan pendidikan sekolah di MTs PPMTI dan tamat pada Tahun 2017. Pada Tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan di MA PPMTI dan tamat pada Tahun 2020. Pada Tahun 2020 melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) diterima menjadi mahasiswa UIN pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada bulan Januari sampai Februari Tahun 2023 melaksanakan PKL (Praktek Kerja Lapangan) di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Kampar. Pada bulan Juli sampai Agustus Tahun 2023 penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Seberang Tembilahan Selatan Kecamatan Tembilahan Kabupaten Kampar Indragiri Hilir.

Pada Tanggal 20 Mei 2024, penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “Lulus”. Melaksanakan penelitian pada bulan Juni 2024 sampai Juli 2024 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar. Pada Tanggal 29 Mei 2024, penulis mengikuti ujian Komprehensif di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “Lulus”. Kemudian pada Tanggal 7 Oktober 2024, penulis mengikuti ujian sidang Munaqasah dinyatakan “Lulus” dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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