

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *JOB DEMANDS*
TERHADAP *WORKPLACE INCIVILITY* PADA PEGAWAI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA DUMAI, PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

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



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

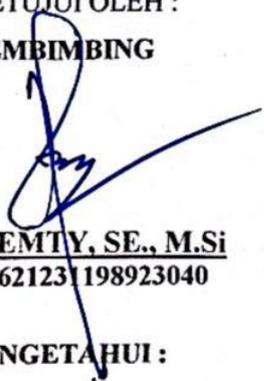
MAHA SUCI ANUGRAH
NIM. 12070122418

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MAHA SUCI ANUGGRAH
NIM : 12070122418
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *JOB DEMANDS* TERHADAP *WORKPLACE INCIVILITY* PADA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA DUMAI,PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH :
PEMBIMBING


DESVI EMTY, SE., M.Si
NIP.19621231198923040

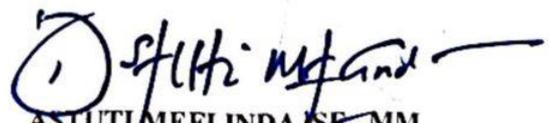
MENGETAHUI :

**DEKAN
FAKULTAS EKONOMI
DAN ILMU SOSIAL**



Dr. H. HAYATI, SE., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN**


ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
NIP. 19720513200701 2 018

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Maha Suci Anugrah

NIM : 12070122418

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan *Job Demands* terhadap *Workplace Incivility* Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kota Dumai, Provinsi Riau

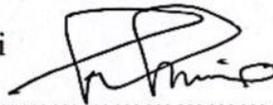
Tanggal Ujian : 04 Oktober 2024

Tim Penguji

Ketua

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

NIP/NIK. 19781025 200604 1 002



Sekretaris

Yessi Nesner, SE., MM

NIP/NIK. 19870629 202012 2 008



Penguji 1

Hj. Qomariah Lahamid, SE, M.Si

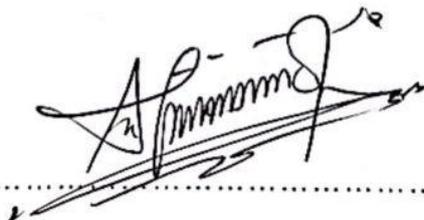
NIP/NIK. 19750704 200710 2 001



Penguji 2

Iham Chanra Putra, SE., MM

NIP/NIK. 19890329 201903 1 008



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MAHA SUCI ANUGRAH
NIM : 12070122418
Tempat/Tgl. Lahir : DUMAI, 24 MEI 2002
Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI dan ILMU SOSIAL
Prodi : Manajemen SI

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

PENYARUH BUDAYA ORGANISASI DAN JOB DEMAND
TERHADAP WORKPLACE INCIVILITY PADA PEKAWAI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA DUMAI, PROVINSI
RIAU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 23 Oktober 2024
Yang membuat pernyataan



[Handwritten Signature]
SUCI ANUGRAH
NIM : 12070122418

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *JOB DEMANDS* TERHADAP *WORKPLACE INCIVILITY* PADA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA DUMAI, PROVINSI RIAU

OLEH :

MAHA SUCI ANUGGRAH

NIM : 12070122148

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Disdukcapil Koeta Dumai. Tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi dan *job demands* terhadap *workplace incivility* pada pegawai Disdukcapil Kota Dumai. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jenis yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis kuantitatif tentang pengaruh antar variabel. Data penelitian dianalisis menggunakan SPSS versi 23. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Disdukcapil Kota Dumai berjumlah 32 orang dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan *job demands* terhadap *workplace incivility* baik secara parsial maupun simultan. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya sebesar 53,9%. Sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini, organisasi direkomendasikan untuk memperkuat budaya organisasi positif dan mendukung, seperti mempromosikan nilai-nilai dan saling menghargai. Hal ini diharapkan dapat mengurangi perilaku *workplace incivility*. Selain itu, manajemen perlu memperhatikan tingkat *job demands* yang diberikan kepada pegawai, agar tidak menyebabkan beban kerja yang berlebihan yang dapat memicu terjadinya *workplace incivility* dan dalam penelitian ini dapat menggunakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi *workplace incivility* pada pegawai untuk mengetahui perspektif kedepan khususnya pada bidang pengelolaan pegawai, sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, *Job Demands* dan *Workplace Incivility*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB DEMANDS ON WORKPLACE INCIVILITY IN EMPLOYEES OF THE POPULATION AND CIVIL REGISTRATION SERVICES OF DUMAI CITY, RIAU PROVINCE

By :

MAHA SUCI ANUGGRAH
NIM : 12070122148

This research was conducted on employees of the Population and Civil Registration Services Of Dumai City, Riau Province. The aim of this research is to analyze the influence of organizational culture and professionalism on work incivility among Population and Civil Registry employees in Dumai City District. The data collection technique uses a questionnaire. The type used in this research is the quantitative type regarding the influence between variables. Research data was analyzed using SPSS version 23. The sample in this study were 32 employees of the Dumai City Population and Civil Registry Service using the purposive sampling method. The data analysis used in this research is quantitative using the multiple linear regression method. Based on the research results, it shows that Organizational Culture and Job Demands influence Workplace Incivility both partially and simultaneously. The results of the Coefficient of Determination (R²) show that the influence of the two independent variables together on the dependent variable is 53,9%. Meanwhile, the remaining 46,1% was influenced by other variables not observed in this study. Based on the results of this study, organizations are recommended to strengthen positive and supportive organizational culture, such as promoting values and mutual respect. This is expected to reduce workplace incivility behavior. In addition, management needs to pay attention to the level of job demands given to employees, so as not to cause excessive workloads that can trigger workplace incivility and in this study can use variables that can affect workplace incivility in employees to find out future perspectives especially in the field of employee management, so as to produce better research.

Keywords: *Organizational Culture, Job Demands and Workplace Incivility*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala. berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan syarat untuk mengikuti ujian akhir program Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau. Perjalanan penulisan skripsi ini laksana menapaki jalan panjang penuh kerikil tajam, menguji keteguhan hati dan semangat penulis. Mulai dari kendala materi, keterbatasan waktu, hingga tekanan mental yang tak jarang menimbulkan rasa putus asa dan meruntuhkan harapan. Akhirnya, dengan segala perjuangan dan kerja keras serta semangat penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Job Demands Terhadap Workplace Incivility Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai, Provinsi Riau**’.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat lebih baik di masa yang akan datang.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak arahan, dukungan, bantuan, dan masukan yang berharga. Oleh karena itu, secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Teristimewa buat Ayahanda Alm. Hendriadi, banyak hal yang menyakitkan saya lalui, tanpa sosok Ayah babak belur dihajar kenyataan yang terkadang tidak sejalan. Rasa iri dan rindu yang sering kali membuat saya terjatuh tertampar realita. Tapi itu semua tidak mengurangi rasa bangga dan terima kasih atas kehidupan yang Ayah berikan. Maka tulisan ini penulis pesembahkan untuk Ayah tersayang.
2. Pintu Surgaku, Ibunda Wira yang telah membesarkan penulis dengan cinta dan kasih sayang yang tulus dengan doa yang tak pernah putus selalu menyertai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

setiap langkah penulis. Memberikan segala bentuk dukungan baik material, spiritual dan moral yang tak ternilai kepada penulis.

3. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Bapak Fakhrurozi, SE,MM, selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Ibu Fitri Hidayati, SE, MM selaku Penasehat Akademis yang sesantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis
11. Ibu Desvi Emti, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
12. Bapak Ibu dan Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
13. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
14. Kepada Pimpinan dan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai yang telah memberikan bantuan, kesempatan dan izin kepada penulis dalam 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.

15. Teruntuk teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan, motivasi, terhadap penulis selama pengerjaan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa kontribusi dari orang-orang yang telah disebutkan di atas, serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, penulis mungkin tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi. Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala. melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal'alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 30 Juli 2024
Penulis,

Maha Suci Anuggrah
NIM. 12070122418

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis	9
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 <i>Workplace Incivility</i>	11
2.1.1 Pengertian <i>Workplace Incivility</i>	11
2.1.2 Indikator <i>Workplace Incivility</i>	11
2.2 Budaya Organisasi	12
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	12
2.2.2 Indikator Budaya Organisasi	13
2.3 <i>Job Demands</i>	14
2.3.1 Pengertian <i>Job Demands</i>	14
2.3.2 Indikator <i>Job Demands</i>	15
2.4 Pandangan Islam Terkait Variabel Yang Diteliti	15
2.4.1 <i>Workplace Incivility</i> Dalam Pandangan Islam.....	15
2.4.2 Budaya Organisasi Dalam Pandangan Islam.....	17
2.4.3 <i>Job Demands</i> Dalam Pandangan Islam	18

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5 Penelitian Terdahulu	20
2.6 Kerangka Berpikir	23
2.7 Hipotesis Penelitian.....	25
2.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap <i>Workplace Incivility</i> (Y).....	25
2.7.2 Pengaruh <i>Job Demands</i> (X1) terhadap <i>Workplace Incivility</i> (Y).....	26
2.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan <i>Job Demands</i> (X2) Terhadap <i>Workplace Incivility</i> (Y)	26
2.8 Defenisi Operasional Variabel	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	29
3.2 Jenis Penelitian dan Sumber Data	29
3.2.1 Data Kualitatif	29
3.2.2 Data Kuantitatif	29
3.3 Subjek Penelitian.....	30
3.3.1 Populasi	30
3.3.2 Sampel	31
3.4 Metode Pengumpulan Data	31
3.5 Metode Analisis Data.....	32
3.5.1 Metode Analisis Deskriptif	32
3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif	32
3.6 Uji Kualitas Data.....	32
3.6.1 Uji Validitas	33
3.6.2 Uji Reliabilitas	33
3.7 Asumsi Klasik	34
3.7.1 Uji Normalitas	34
3.7.2 Uji Muktikolinieritas	35
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	35
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	36
3.9 Uji Hipotesis	36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 T (Uji Parsial).....	36
3.9.2 Uji F (Uji Simultan).....	37
3.10 Uji Koefesien Determinasi (R2)	38
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	39
4.1 Sejarah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai	39
4.2 Struktur Organisasi	43
4.3 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai	44
4.3.1 Tugas Pokok.....	44
4.3.2 Fungsi	44
4.4 Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai	46
4.4.1 Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai ..	46
4.4.2 Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai..	46
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	47
5.1 Hasil Penelitian	47
5.1.1 Jenis Kelamin	47
5.1.2 Umur Responden.....	48
5.1.3 Lama Bekerja	48
5.1.4 Tingkat Pendidikan	49
5.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	50
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	50
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel <i>Job Demands</i>	53
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel <i>Workplace Incivility</i>	55
5.3 Uji Kualitas Data.....	57
5.3.1 Uji Validitas	57
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	59
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	60
5.4.1 Uji Normalitas	60
5.4.2 Uji Multikolinieritas	62
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	63

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
5.6 Uji Hipotesis	66
5.6.1 Uji Parsial (Uji T).....	66
5.6.2 Uji Simultan (Uji F)	68
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	70
5.7 Pembahasan.....	71
5.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Workplace Incivility</i>	71
5.7.2 Pengaruh <i>Job Demands</i> Terhadap <i>Workplace Incivility</i>	72
5.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Job Demands</i> Terhadap <i>Workplace Incivility</i>	73
BAB VI PENUTUP	75
6.1 Kesimpulan	75
6.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	61
Gambar 5. 2 Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot.....	64



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

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perilaku yang merugikan orang lain dalam dunia kerja yang dapat memberikan dampak negatif untuk organisasi masih terus terjadi. Salah satu bentuk penyimpangan yang terjadi adalah perilaku *workplace incivility* pada bidang pelayanan. Berbagai laporan memperlihatkan bahwa fenomena ini mengalami tren peningkatan dan semakin mengkhawatirkan dalam bidang pelayanan. Perilaku *incivility* di tempat kerja khususnya pada bidang pelayanan seperti kurangnya menghargai, mengabaikan permintaan masyarakat, dan sikap tidak ramah. Sikap ini dapat merugikan orang lain terkait dengan pelayanan yang diberikan di tempat kerja . *Workplace incivility* dapat diakumulasikan oleh berbagai sumber dan menjadi bagian dari kehidupan seseorang. Banyak penelitian telah mengungkapkan bahwa perilaku *workplace incivility* berhubungan langsung dengan rendahnya perilaku kewarganegaraan di dalam organisasi pada bidang pelayanan (Ruchi Sao, 2022).

Mengacu pada penelitian Handoyo, Suhariadi, Sami'an, dan Syarifah (2018) terkait *workplace incivility* di Indonesia dijelaskan bahwa Indonesia memiliki norma-norma budaya berhubungan dengan *workplace incivility* yang terkandung dalam norma kedua Pancasila yang berbunyi kemanusiaan yang adil dan beradab. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa norma budaya nilai-nilai Pancasila memberikan pandangan khusus tentang apa yang dimaksud dengan *workplace incivility* .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

(Handoyo, dkk., 2018) menyatakan konseptualisasi dan definisi operasional dari *workplace incivility* adalah khas dari budaya tertentu yang ditetapkan di dalam organisasi. Meskipun penelitian tentang perilaku *workplace incivility* di Indonesia sangat sedikit, sangat mungkin bahwa perilaku *workplace incivility* dapat dipengaruhi oleh budaya, karena sejalan dengan pernyataan Ghosh, 2017 (dalam Handoyo, dkk., 2018) yaitu perilaku *workplace incivility* dapat bervariasi di berbagai negara.

Manusia sebagai makhluk sosial saling membutuhkan satu sama lainnya dengan cara berinteraksi dan memberi, baik itu materi maupun jasa. Pada proses pelayanan yang harus diketahui adalah etika. Etika yaitu perilaku yang layak diterima oleh seseorang salah satunya saling menghargai yang menyangkut masalah pada pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Ketika manusia memasuki dunia organisasi maka itulah awal perilaku manusia yang berada dalam organisasi itu. Karena persoalan-persoalan yang melibatkan manusia selalu berkembang seiring dengan situasi dan kondisi yang berubah, sehingga sulit untuk mengendalikan permasalahan yang terjadi di dalam organisasi, khususnya yang terkait dengan perilaku organisasi. (Marliani, 2018) Perilaku organisasi merujuk pada aspek-aspek yang terkait dengan perilaku tersebut.

Di tengah tuntutan akan pelayanan publik yang semakin meningkat, kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai memiliki peran penting dalam memberikan layanan administrasi kependudukan kepada masyarakat. Namun, dalam menjalankan tugasnya, pegawai Dukcapil sering kali menghadapi berbagai tantangan, termasuk tekanan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, menghadapi permintaan yang kompleks, dan berinteraksi dengan beragam pemohon yang datang dengan kebutuhan yang berbeda. Pada saat yang sama,


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

workplace incivility menjadi salah satu masalah yang perlu diperhatikan dalam konteks pelayanan publik. *Workplace incivility* mencakup kurangnya kerjasama, hingga perilaku agresif yang dapat mengganggu hubungan interpersonal.

Budaya organisasi di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai mencakup norma-norma, nilai-nilai, dan praktik-praktik yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya yang mendukung kolaborasi, penghargaan terhadap pelayanan yang baik, dan komunikasi terbuka dapat mengurangi kemungkinan terjadinya *workplace incivility*. Namun, budaya yang tidak memperkuat norma-norma perilaku yang diharapkan atau tidak memberikan sanksi terhadap perilaku tidak pantas dapat memperburuk situasi dan meningkatkan risiko *workplace incivility*.

Tabel 1.1: Jumlah Pegawai PNS Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Dumai Tahun 2023

NO	NAMA BAGIAN	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH
1	Kepala Dinas	S2	1
2	Sekretaris	S2	1
3	Sub Bagian Perencanaan	S1	1
4	Sub Bagian Keuangan	S1	1
5	Sub bagian Umum dan Kepegawaian	S1	1
6	Bidang Pelayanan dan Pendaftaran Penduduk	SLTA, D3, S1	6
7	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	SLTA, D3, S1	7
8	Bidang Pengelolaan Administrasi Kependudukan	D3, S1	5
9	Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan	D3, S1, S2	5
10	Unit Pelaksana Teknis Dinas	D3, S1	4
	JUMLAH		32

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat sumber daya yang sangat penting dalam menunjang pencapaian suatu tujuan dalam organisasi/instansi pemerintah. Penempatan pegawai berdasarkan posisi mereka dalam organisasi,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

pegawai dengan tanggung jawab yang lebih besar atau yang berada dalam posisi yang lebih stres mungkin mengalami tingkat *workplace incivility* yang lebih tinggi dan distribusi tingkat pendidikan pegawai, karena pendidikan juga dapat mempengaruhi persepsi terhadap budaya organisasi dan kemampuan mengelola *job demands*, yang dapat memengaruhi tingkat *workplace incivility*.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah saat ini, bahwa pemerintah daerah mengemban tugas yang sangat besar dari seluruh aspek pemerintahan termasuk pelayanan administrasi. Penyelenggara layanan publik yang berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 adalah pejabat, pegawai, petugas, dan setiap orang yang bekerja di dalam organisasi penyelenggara pelayanan publik. Salah satu organisasi penyelenggara pelayanan publik yang terdapat di Kota Dumai adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yaitu dinas yang paling banyak berinteraksi dengan masyarakat dalam bidang pelayanan karena tugas pokok Disdukcapil adalah melaksanakan berbagai urusan pemerintah daerah di bidang pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Oleh sebab itu, pemberian layanan publik yang baik tentu diperlukan dan sangat diharapkan masyarakat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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: Jumlah Pelayanan Masyarakat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai Provinsi Riau Tahun 2023

No	Jenis Pelayanan	Jumlah Pelayanan		
		2021	2022	2023
1	Penerbitan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP-el)	147,856	223,181	215,187
2	Akta Kelahiran	6,000	102,235	135,235
3	Penerbitan Kartu Keluarga (KK)	97,423	94,441	91,553
4	Kartu Identitas Anak	39,453	39,281	25,978
5	Surat Keterangan Pindah WNI (SKPWNI)	9,876	8,765	8,766
6	Legalisir Dokumen Kependudukan	6,524	8,514	7,789
7	Surat Keterangan Pindah Datang WNI/ Orang Asing	2,765	2,345	4,567
8	Akta Perkawinan	3,451	3,390	3,199
10	Surat Keterangan Kematian	1,345	1,529	1,529
11	Akta Kematian	2,989	3,571	3,350
12	Surat Keterangan tempat Tinggal (SKTT)	123	231	245
13	Biodata Kependudukan	210	121	231
14	Pencatatan Pengesahan Anak	35	86	129
15	Akta Pengakuan Anak	98	136	127
16	Pencatatan Pengangkatan Anak	7	15	24
17	Pencatatan Perubahan Nama	11	9	15
18	Surat Keterangan Pindah Ke Luar Negeri	4	0	9
19	Pencatatan Status Perubahan Kewarganegaraan	0	0	2
20	Surat Keterangan Pembatalan Perkawinan	0	1	2
21	Surat Keterangan Datang Ke Luar Negeri	2	4	0
22	Surat Keterangan Lahir Mati WNA	0	0	0
23	Surat Keterangan Pembatalan Perceraian	0	0	0
	JUMLAH	319.172	489.355	499.524
	PRESENTASE	24,40%	37,41%	39.18%

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai Tahun 2023

Dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai mengalami peningkatan tekanan dan beban kerja selama periode tersebut dapat dilihat pada presentase pada tahun 2021 sebesar 24,40% mengalami kenaikan di tahun 2022 sebesar 37,41% dan tahun 2023 sebesar 39,18% . Berdasarkan keterangan diperoleh informasi dari Kasubbag Umum dan Kepegawaian beliau mengatakan bahwa pasca pandemi telah memicu perubahan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

pola atau tuntutan masyarakat terhadap layanan administratif yang mempengaruhi volume pelayanan yang diperlukan. Penambahan tanggung jawab ini tanpa peningkatan sumber daya dapat menyebabkan stres dan kelelahan pegawai dari tuntutan kerja yang berlebihan, yang dapat mengganggu kualitas dan kuantitas pelayanan yang mereka berikan memicu terjadinya *workplace incivility*.

Berdasarkan pra observasi yang dilakukan pada 30 November 2023 oleh peneliti di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai, dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai, sikap Aparatur yang terlihat kurang responsif dalam melakukan pelayanan, seperti ketika masyarakat datang tidak ada usaha dari pegawai untuk menanyakan apa keperluan Bapak/Ibu yang datang ke Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai sehingga terkesan acuh tak acuh dan masih adanya pegawai yang kurang ramah dalam memberikan pelayanan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian diperoleh informasi bahwa pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai belum terlaksana dengan baik, dilihat dari aktivitas pegawai dalam pelayanan cenderung kurangnya menghargai terhadap sesama yang ditandai dengan terdapatnya pegawai yang tidak langsung menanyakan kehadiran masyarakat yang akan melakukan pelayanan sehingga masyarakat tidak merasa dihargai.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, mengidentifikasi adanya research gap antara ketiga variabel yaitu budaya organisasi dan *job demands* dengan *workplace incivility*. Hasil penelitian yang dilakukan Kristianto (2017) menemukan bahwa adanya tuntutan kerja yang berhubungan positif dengan *workplace incivility*.

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

Namun hasil penelitian Nafidhatus S (2019) menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh negatif terhadap *workplace incivility*. Kemudian penelitian Agustina & Kusyana (2021) menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *workplace incivility*. Namun penelitian D Novitasari (2019) menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *workplace incivility*.

Berdasarkan latar belakang diatas, terjadinya inkonsistensi pada hasil penelitian terdahulu menjadikan penelitian ini menjadi penting sebagai pengisi gap. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan *job demands* terhadap *workplace incivility*. Sehingga penelitian ini diberi judul, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Job Demands* Terhadap *Workplace Incivility* Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai Provinsi Riau”.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam rangka memahami bagaimana hubungan antara budaya organisasi, *job demands* dan *workplace incivility*, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan penelitian:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *workplace incivility* pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai, Provinsi Riau?
2. Apakah *job demands* berpengaruh terhadap *workplace incivility* pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai, Provinsi Riau ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Apakah budaya organisasi dan *job demands* berpengaruh terhadap *workplace incivility* pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai, Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan pada rumusan masalah penelitian, penelitian ini memiliki tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *workplace incivility* pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai, Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui pengaruh *job demands* terhadap *workplace incivility* pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai, Provinsi Riau
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *job demands* terhadap *workplace incivility* pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai, Provinsi Riau

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Harapan dari penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan berharga dalam meningkatkan pemahaman dan referensi, terutama terkait konsep budaya organisasi, *job demands*, dan *workplace incivility*, serta pengaruh antara ketiga variabel tersebut, khususnya, manajemen psikologi organisasi, terkait manajemen kepegawaian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memperkuat pemahaman akan pentingnya budaya organisasi sebagai pengendali perilaku, seperti menghadapi *job demands* dengan lebih efektif sehingga menekan terjadinya *workplace incivility*, khususnya bagi para pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar memudahkan dalam memahami skripsi ini secara keseluruhan, penulis membuat sistematika dalam skripsi penulis yaitu :

BAB 1 PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

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

BAB III METODE PENELITIAN

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

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab membahas mengenai objek penelitian secara garis besar yang akan diperlukan untuk pengetahuan umum. Dalam penelitian ini menguraikan secara singkat objek penelitian, aktivitas objek penelitian dan struktur organisasi pada objek penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis membahas dan menguraikan hasil-hasil penelitian dari permasalahan, sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas kesimpulan mengenai objek yang diteliti berdasarkan hasil analisis data dan memberikan saran bagi pihak yang terkait serta saran untuk penelitian 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 *Workplace Incivility*

2.1.1 Pengertian *Workplace Incivility*

Workplace incivility sebagaimana didefinisikan oleh Handoyo *et al.*, (2018) merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan aturan atau etika di tempat kerja, di mana seseorang melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Ini melanggar norma atau kesepakatan bersama tentang bagaimana kita seharusnya bersikap dalam dunia kerja.

Workplace incivility adalah suatu perilaku yang menyimpang dengan tujuan untuk menyakiti orang lain dengan perilaku tidak jelas yang bermaksud untuk tidak menghargai orang lain (Andersson & Pearson, 1999).

2.1.2 Indikator *Workplace Incivility*

Penelitian yang dilaksanakan oleh Handoyo dkk. (2018) dengan fokus khusus pada konteks di Indonesia telah mengidentifikasi beberapa dimensi sebagai berikut:

1. *Personal Affair's Intervention* (intervensi urusan pribadi) merujuk pada perilaku campur tangan dalam urusan pribadi individu.
2. *Abandonment* (pengabaian) adalah perilaku yang melibatkan pengabaian terhadap individu atau tanggung jawab terhadap mereka.
3. *Unfriendly Communication* (komunikasi tidak ramah) adalah perilaku komunikasi yang kurang menghargai orang lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. *Inconsiderate Acts* (perilaku sewenang-wenang) mengacu pada tindakan yang tidak mempertimbangkan kepentingan atau perasaan orang lain.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018), budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi

Menurut Hari (2019) Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.

Selanjutnya menurut Edy (2019) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Adapun definisi lain menurut Saiful (2018) Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat menurut para ahli peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu alat atau sistem yang isinya terdapat nilai-nilai yang harus disepakati oleh anggota didalamnya dan anggota tersebut wajib menjalankannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.2.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Afandi, 2018), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat dikontrol.

2. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3. Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

2.3. Job Demands

2.3.1 Pengertian Job Demands

Job Demands didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha serta keterampilan fisik atau psikologi tertentu dikarenakan menyebabkan tekanan kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang tidak dapat menguntungkan, dan tuntutan emosional. (Bakker & Demerouti, 2014)

Job demands dapat dibedakan menjadi dua, yakni *hindrance demands* dan *challenge demands*. *Hindrance demands* merupakan tuntutan pekerjaan yang ditimbulkan oleh suatu kendala yang berlebihan sehingga dapat menghambat kemampuan individu dalam mencapai tujuan, seperti konflik peran dan kelebihan peran (Aprilianingsih & Frianto, 2022).

Challenge demands merupakan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan biaya dalam mengatasinya namun berpotensi untuk mendorong perkembangan karyawan. (Bakker & Demerouti, 2017)

Berdasarkan pada beberapa definisi sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan tuntutan pekerjaan pada individu yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

membutuhkan sumber daya pribadi baik secara fisik maupun psikologis dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

2.3.2 Indikator *Job Demands*

(Bakker & Demerouti, 2014) dalam penelitiannya mengategorikan tuntutan pekerjaan menjadi tiga dimensi, yakni:

a. *Workload*

Mengacu pada sejauh mana karyawan perlu melakukan banyak tugas dalam jangka waktu yang singkat. *Workload* ditandai dengan pekerjaan secara non stop dalam jam pekerjaan yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

b. *Mental Demands*

Salah satu aspek yang terkait dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu tertentu.

c. *Emotional Demands*

Tuntutan pekerjaan yang berhubungan dengan emosional individu terhadap pekerjaan .

2.4 Pandangan Islam Terkait Variabel Yang Diteliti

2.4.1 *Workplace Incivility* Dalam Pandangan Islam

Integrasi keislaman dalam konsep *workplace incivility* dapat dilakukan dengan menggabungkan ajaran etika Islam, nilai-nilai akhlak, serta ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis yang relevan untuk mencegah, menangani, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Dalam Islam, perilaku *workplace incivility* adalah perilaku yang dilarang karena bertentangan dengan ajaran akhlak Islam. Islam mengajarkan pentingnya berperilaku baik, menghormati orang lain, dan menjaga hubungan yang baik dengan sesama manusia. Islam mendorong umatnya untuk senantiasa berakhlak baik (akhlakul karimah) dalam setiap interaksi, termasuk di tempat kerja. Sikap menghargai, tidak sombong, rendah hati, dan menghindari perilaku *workplace incivility* harus dijunjung tinggi dalam interaksi ditempat kerja

Hadis: “*Sebaik-baik manusia adalah yang paling baik akhlaknya.*”
(HR.Bukhari dan Muslim)

Adapun firman Allah SWT QS Al-Ahzab ayat 72 yang berbunyi:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanah kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanah itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanah itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu Amat zalim dan amat bodoh.*”

Ayat diatas menjelaskan bahwa bekerja dilingkungan organisasi sebisa mungkin harus bisa memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas serta merasakan segala keadaan yang ada pada lingkungan yang ada pada tempat pekerjaannya tersebut, agar ketika bekerja bisa merasa nyaman serta bisa bekerja secara optimal dan tidak akan membuat kecewa pengujung yang 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.

2.4.2 Budaya Organisasi Dalam Pandangan Islam

Dalam perspektif Islam dalam hal ini dalam Al-Quran dan Hadits, terdapat isyarat-isyarat yang mengarah untuk membangun budaya organisasi yang baik, yaitu tidak terbatas pada keuntungan duniawi, namun juga untuk kebahagiaan di akhirat. Integrasi keislaman dalam budaya organisasi dapat dilakukan dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam berbagai aspek organisasi, termasuk dalam nilai, visi, misi, tata kelola, serta interaksi antar individu. Konsep nilai inti budaya organisasi dalam Islam yaitu:

a. Amanah (Kepercayaan dan Tanggung Jawab)

Islam menekankan pentingnya menjaga amanah. Setiap individu dalam organisasi memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar.

b. Shiddiq (Kejujuran dan Integritas)

Kejujuran dalam berbicara dan bertindak menjadi fondasi penting untuk menciptakan kepercayaan di antara anggota organisasi.

c. Ihsan (Profesionalisme dan Berusaha untuk Melakukan yang Terbaik)

Ihsan berarti melakukan pekerjaan dengan kesungguhan dan memberikan yang terbaik, yang diterapkan dalam Islam baik untuk ibadah maupun dalam pekerjaan sehari-hari.

Hadis: *“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang ketika bekerja melakukan pekerjaannya dengan itqan (profesional dan baik).”*
(HR. Thabrani)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Demikian itu dapat diambil hikmah dari surah Al hujurat ayat 13 :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا
إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”

Kesimpulan dari ayat-ayat diatas yaitu bahwa nilai-nilai tersebut selalu dijadikan pegangan dan pedoman dalam berserikat dan berkumpul dalam organisasi. Islam menekankan untuk berpegang kepada agama Allah dengan menerapkan nilai-nilai dan prinsip-prinsip tersebut, sebuah organisasi dapat membangun budaya kerja yang tidak hanya berorientasi pada tujuan organisasi, tetapi juga pada spiritualitas dan keberkahan, yang sejalan dengan ajaran Islam.

2.4.3 Job Demands Dalam Pandangan Islam

Integrasi keislaman terkait *job demands* (tuntutan pekerjaan) dapat dilakukan dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam menghadapi dan mengelola beban kerja, tekanan, serta tantangan di lingkungan kerja. Dalam Islam, bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah, dan setiap individu didorong untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan spiritual. Islam sangat menekankan prinsip wasathiyah (keseimbangan) dalam semua aspek kehidupan, termasuk pekerjaan. Ketika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi, bisa memicu stres dan burnout, yang dalam jangka panjang akan berdampak negatif terhadap *workplace incivility*. Oleh karena itu, Islam mengajarkan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan, ibadah, dan waktu untuk keluarga.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Ayat yang relevan: *“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu di dunia.”* (QS. Al-Qashash: 77)

Ayat ini menekankan pentingnya untuk menjaga keseimbangan antara urusan duniawi (pekerjaan) dan urusan akhirat (ibadah), sehingga tercipta kehidupan yang harmonis dan seimbang. Apabila menempatkan seseorang tidak sesuai dengan kemampuannya maka dapat menambah tuntutan kerja yang seseorang dapatkan dan dengan menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuannya maka diharapkan seseorang dapat bekerja lebih maksimal dengan tidak merasa bahwa apa yang sedang dia kerjakan merupakan suatu beban islam, seperti yang diterangkan dalam Al-Quran Surat AL-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تَأْخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: *”Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): “Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. Beri ma’afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir.”*

Ayat diatas menjelaskan bahwa bertindaklah sesuai dengan kemampuan dan jangan berlebih-lebihan dalam melakukan sesuatu pekerjaan diluar batas yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

dimiliki. Islam tidak mengenal eksploitasi terhadap kemampuan pegawai dan membebaninya dengan pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Dalam Islam, segala pekerjaan yang dilakukan harus dimulai dengan niat yang ikhlas. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat dikelola dengan lebih baik apabila karyawan memahami bahwa pekerjaan yang dilakukan bukan hanya untuk mencapai target material, tetapi juga untuk mendapatkan keridhaan Allah.

2.5 Penelitian Terdahulu

Kerangka penelitian ini sangat bergantung pada penelitian-penelitian terdahulu sebagai sumber datanya. Penelitian ini memerlukan penggunaan penelitian terdahulu sebagai tolak ukur untuk menguji hubungan antara Budaya Organisasi dan *Job Demands* terhadap *Workplace Incivility*. Penelitian sebelumnya pada table tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL	PUBLIKASI	HASIL PENELITIAN
1	Ichbal Munasdar (2018)	Hubungan Antara <i>Job Demands</i> Dan <i>Job Resources</i> Terhadap <i>Workplace Incivility</i> Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya	Jurnal Psikologi Organisasi Vol. 7 / No. 4 / Published : 2018-12	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara <i>job demands</i> dengan <i>workplace incivility</i>
2	Damanus Yanna Kristanto (2017)	Pengaruh <i>Work Stress</i> Terhadap <i>Workplace Incivility</i> Pada Karyawan Sales Di Perusahaan Multimedia	Jurnal Psikologi & Organisasi Tahun 2017, Vol. 6, 51-63	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work stress</i> dengan <i>workplace incivility</i> juga memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan <i>work stress</i> , yaitu turut 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.

NO	PENELITI	JUDUL	PUBLIKASI	HASIL PENELITIAN
				menemukan salah satu faktor yang dapat menyebabkan <i>workplace incivility</i> behavior, yaitu <i>work stress</i>
3	Vui-Yee Koon (2017)	<i>The Mediating Role of Emotional Exhaustion and Job Satisfaction on the Relationship Between Job Demands and Instigated Workplace Incivility</i>	<i>The Journal Of Applied Behavioral Science</i> , Volume 54, Issue 2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi menyebabkan kelelahan emosional, yang pada gilirannya menyebabkan penurunan tingkat kepuasan kerja dan sebagai hasilnya menimbulkan ketidaksopanan di tempat kerja yang dipicu.
4.	Shah, Mahira; Hashmi, Maryam Saeed (2019)	<i>Relationship between organizational culture and knowledge hiding in software industry: Mediating role of workplace ostracism and workplace incivility</i>	<i>Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences</i> 2019, Vol. 13 (4), 934-952	Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>knowledge hiding</i> , <i>workplace ostracism</i> and <i>workplace incivility</i> .
5	Dwi Novitasari (2020)	<i>Organisational and Individual Aspects of Workplace Incivility</i>	<i>International Journal of Innovation, Creativity and Change</i> . Volume 14, Issue 2, 2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek organisasi dan individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>workplace incivility</i> . Kesimpulan dari penelitian ini adalah <i>workplace incivility</i> dapat disebabkan oleh aspek organisasi dan individu seperti, <i>job</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	PENELITI	JUDUL	PUBLIKASI	HASIL PENELITIAN
				<i>security, and job demand.</i>
	Abida Ellahi, dkk (2021)	<i>Effect of Workaholism, Job Demands and Social Support on Workplace Incivility</i>	<i>Indian Journal of Economics and Business</i> Vol. 20 No. 4 (December, 2021)	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat <i>Workaholism, Job Demands and Social Support</i> merupakan prediktor signifikan stres kerja, sementara stres kerja ditemukan sebagai mediator signifikan antara variabel-variabel ini terhadap <i>workplace incivility</i> .
7.	A.M Dzikrullah (2022)	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap <i>Workplace Incivility</i>	Jurnal Psikologi organisasi 15(1) : 134-149	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan keadilan organisasi memiliki kontribusi negatif dengan sumbangan efektif sebesar 12.8%, di mana iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>workplace incivility</i> sedangkan keadilan organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
	Novi Rahayu Febrianti (2022)	Pengaruh <i>Workplace Incivility</i> Dan Regulasi Emosi Terhadap <i>Job Stress</i> Pada Perawat	Berajah Journal, Volume 2, Nomor 3 (Juni-Agustus 2022)	Hasil analisis menunjukkan bahwa Ha1 di terima terdapat pengaruh <i>workplace incivility</i> terhadap <i>job stress</i> perawat, dan Ha2 diterima bahwa terdapat pengaruh dimensi cognitive reappraisal terhadap <i>job stress</i> , Ha3 ditolak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	PENELITI	JUDUL	PUBLIKASI	HASIL PENELITIAN
				bahwa tidak ada pengaruh dimensi <i>expressive supression</i> terhadap <i>job stress</i> , dan Ha4 diterima bahwa terdapat pengaruh <i>workplace incivility</i> dan regulasi emosi terhadap <i>job stress</i>
6	MD Jamaludin (2023)	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Knowledge Hiding</i> Yang Dipengaruhi Oleh <i>Workplace Ostracism</i> , <i>Workplace Incivility</i> Dan <i>Job Tension</i> Di Industri Kreatif	<i>Res Publica : Journal of Social Policy Issues</i> . 1, 3 (Mar. 2023), 26–40	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>organizational culture</i> yang baik tidak akan menimbulkan perilaku menyimpang seperti <i>workplace incivility</i> atau ketidaksopanan di tempat kerja. Perilaku menyimpang ini akan muncul ketika <i>organizational culture</i> memiliki nilai yang tidak baik atau buruk.
10.	F Chahyadi, & Jatmiko. (2023)	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Job Stres</i> Yang Dipengaruhi Oleh <i>Workplace Ostracism</i> Dan <i>Workplace Incivility</i> Di Bank Bjb Cabang Balaraja	<i>Res Publica : Journal of Social Policy Issues</i> , 1(3), 41–60	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>organizational culture</i> dan <i>workplace incivility</i> , dikarenakan faktor didalam budaya organisasi masih terdapat kaitannya dengan perilaku <i>workplace incivility</i> .

2.6 Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Variabel Bebas (Independen)

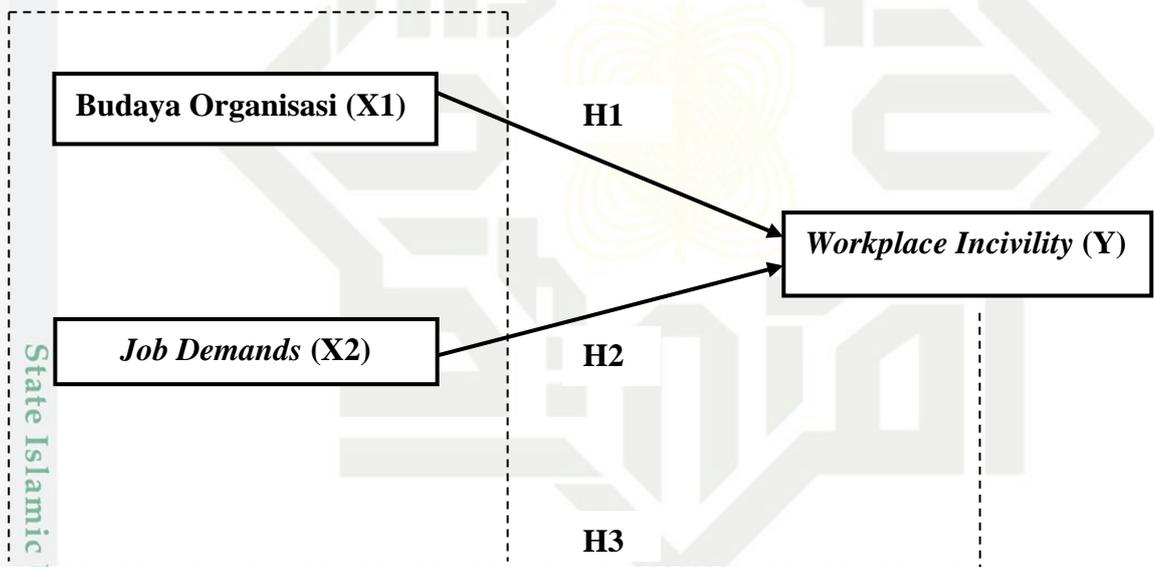
Budaya Organisasi (X1)

Job Demands (X2)

2. Variabel Terikat (Dependen)

Workplace Incivility (Y)

Berdasarkan pada uraian teori yang telah dipaparkan yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada, maka dibuatlah kerangka pemikiran. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :



Sumber: Ichbal Munasdar (2018) & F Chahyadi, & Jatmiko. (2023)

- : Pengaruh Secara Parsial
- - - → : Pengaruh Secara Simultan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang dibuat berdasarkan rumusan masalah yang ada dalam penelitian dan dinyatakan dalam bentuk pertanyaan Sugiyono (2016). Hipotesis dikatakan sementara karena belum didasarkan pada fakta empiris hasil dari pengumpulan data melainkan baru berdasarkan teori yang relevan.

Hipotesis penelitian dibuat sebagai pedoman dalam menentukan langkah selanjutnya agar bisa membuat suatu kesimpulan terhadap penelitian yang sedang dilakukan.

2.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap *Workplace Incivility* (Y)

Budaya organisasi menetapkan norma dan nilai yang diterima dalam interaksi pada bidang pelayanan. Jika budaya organisasi mendukung sikap saling menghormati dan profesionalisme, insiden *workplace incivility* cenderung berkurang. Sebaliknya, jika budaya tersebut toleran terhadap perilaku tidak sopan, *workplace incivility* mungkin lebih sering terjadi.

Lim dan Lee, 2011 (dalam Handoyo, dkk., 2018) menyatakan konseptualisasi dan definisi operasional dari *workplace incivility* adalah khas yang berasal dari budaya organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh MD Jamaludin (2023) mengungkapkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *workplace incivility* dan juga hasil penelitian Agustina & Kusyana (2021) menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *workplace incivility*. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

H1 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Workplace Incivility* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai, Provinsi Riau.

2.7.2 Pengaruh *Job Demands* (X1) terhadap *Workplace Incivility* (Y)

Yulianti (2021) mendefinisikan tuntutan kerja sebagai aspek aspek psikologis, fisik, sosial, atau organisasi suatu pekerjaan yang memerlukan upaya mental dan dengan demikian juga terkait dengan biaya fisiologis atau psikologis tertentu seperti tekanan kerja, beban kerja yang berlebihan, dan tuntutan emosional. Hal tersebut dipaparkan oleh Alfatesh (2016) bahwa tuntutan kerja yang tinggi dan tugas rutin yang berulang dapat menyebabkan terjadinya *workplace incivility*.

Hasil penelitian yang dilakukan Kristianto (2017) menemukan bahwa adanya tuntutan kerja yang berhubungan dengan *workplace incivility*. Dan juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Ichbal Munasdar (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *job demands* dengan *workplace incivility*. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Diduga *Job Demands* berpengaruh secara parsial terhadap *Workplace Incivility* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai, Provinsi Riau.

2.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan *Job Demands* (X2) Terhadap *Workplace Incivility* (Y)

Hasil penelitian Damanus Yanna Kristanto (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *job demands* dengan *workplace incivility* dan hasil penelitian Agustina & Kusyana (2021) menunjukkan hasil

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

budaya organisasi berpengaruh terhadap *workplace incivility*. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Diduga Budaya Organisasi dan *Job Demands* berpengaruh secara simultan terhadap *Workplace Incivility* Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Dumai, Provinsi Riau.

2.8 Defenisi Operasional Variabel

Tabel 2. 2 Variabel Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	<i>Workplace Incivility</i>	<i>Workplace incivility</i> sebagaimana didefinisikan oleh Handoyo <i>et al.</i> , (2018) merupakan perilaku menyimpang yang melibatkan tindakan yang merugikan targetnya, dan ini melanggar norma kerja terkait dengan etika bersama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Personal Affair's Intervention</i> (Intervensi Urusan Pribadi) 2. <i>Abandonment</i> (Pengabaian) 3. <i>Unfriendly Comunnication</i> (Komunikasi Tidak Ramah) 4. <i>Inconsiderate Acts</i> (Perilaku Sewenang-wenangnya) (Handoyo, 2018) 	Likert
2.	Budaya Organisasi	Menurut Afandi (2018), budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan Norma 2. Pelaksanaan Nilai-nilai 3. Kepercayaan 4. Pelaksanaan Kode Etik (Afandi, 2018) 	Likert
3.	<i>Job Demands</i>	<i>Job Demands</i> adalah tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha serta keterampilan fisik atau psikologi tertentu dikarenakan menyebabkan tekanan kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang tidak	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Workload</i> (beban kerja) 2. <i>Mental Demands</i> (tuntutan mental) 3. <i>Emotional Demands</i> (tuntutan emosional) (Bakker & Demerouti,2014) 	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		dapat menguntungkan, dan tuntutan emosional. (Bakker & Demerouti, 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.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti yaitu :

Penelitian ini dilakukan di wilayah Kota Dumai, Provinsi Riau. Waktu penelitian ini dimulai pada tahun November 2023 - 2024.

3.2 Jenis Penelitian dan Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2017) jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu kualitatif dan kuantitatif.

3.2.1 Data Kualitatif

Menurut (Sugiyono, 2017) data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, skema, dan grafik. Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, gambar, grafik, dan lain-lain, bukan nilai numerik.

3.2.2 Data Kuantitatif

(Sugiyono, 2017) mendefinisikan data kuantitatif sebagai nilai numerik. Data kuantitatif adalah data yang telah dievaluasi secara statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor, dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data, dimana jawaban berupa kumpulan skor atau pertanyaan berbobot. (Sugiyono, 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.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang membahas tentang pengaruh antar variabel, dengan jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu:

1. Data primer

Menurut (Sugiyono, 2017), data primer adalah data yang dikirimkan langsung ke pengumpul data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah responden yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan secara offline tentang pengaruh budaya organisasi dan *job demands* terhadap *workplace incivility* pada pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Dumai.

2. Data sekunder

Menurut (Sugiyono, 2017), data sekunder adalah informasi yang diperoleh melalui membaca, meneliti, dan memahami isi literatur, buku dan dokumen. Data sekunder berupa data yang diperoleh melalui sumber langsung yang berasal dari berbagai literatur serta data didapat melalui survei ke instansi terkait.

3.3 Subjek Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan sekelompok individu atau subjek yang berada dalam wilayah dan waktu tertentu, memiliki karakteristik yang akan diteliti (Supardi, 2016). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 69 orang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

3.3.2 Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan metode penentuan sampel penelitian yang tidak memberikan kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi. Model teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik sampling di mana peneliti menetapkan kriteria atau berdasarkan ciri-ciri subjek yang akan menjadi sampel penelitian (Supardi, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang memenuhi kriteria tertentu yaitu 32 orang dengan kriteria yang digunakan sebagai sampel penelitian meliputi:

- a. Pegawai PNS yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai
- b. Laki-laki atau perempuan
- c. Masa kerja lebih dari 1 tahun

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan alat yaitu kuesioner yang telah disiapkan dimana responden dapat memilih jawaban yang sesuai dengan persepsinya (pertanyaan tertutup). Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan ukuran sebagai berikut: 1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat setuju.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2018:19) berpendapat bahwa metode analisis statistik deskriptif adalah teknik analisis yang menggambarkan atau mendeskripsikan data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata(mean), standar deviasi, sum, range, dan kurtosis.

Tabel 3. 1 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Klasifikasi	Kategori	Interval
STS	Sangat tidak setuju/S.T memuaskan	0% - 0,10%
TS	Tidak Setuju/T memuaskan	21% - 40%
N	Netral/Cukup	41% - 60%
S	Setuju/Memuaskan	61% - 80%
SS	Sangat Setuju/S.Memuaskan	81% - 100%

Sumber : Sugiyono (2016)

3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan data instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Model dan teknik analisis data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda.

3.6 Uji Kualitas Data

Penelitian ini menggunakan perangkat kuesioner untuk mengukur variabel, maka perlu dilakukan uji kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

bertujuan untuk memeriksa apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel, karena keakuratan data yang diolah menentukan kualitas hasil penelitian.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian suatu data dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataan. Peralatan yang valid adalah peralatan yang digunakan untuk mengumpulkan atau mengukur data yang akurat. Apabila instrumen valid maka dapat digunakan untuk mengukur apa yang perlu diukur (Sugiyono, 2017).

Validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuisisioner dan responden cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapaun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item to Total Corelation* atau nilai harus berada di atas 0.3. Hal ini dikarenakan jika r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, maka elemen tersebut dinyatakan tidak valid karena elemen tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan elemen pertanyaan lain dibandingkan dengan variabel yang diteliti. (Sugiyono, 2017)

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa uji reliabelitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang memberikan hasil yang sama apabila diukur secara berulang-ulang.

Metode pengujian reliabelitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha* yaitu metode perhitungan reliabelitas suatu tes yang mengukur sikap dan perilaku. Suatu survei dianggap dapat diandalkan jika tanggapan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

seorang terhadap survei konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.6.

3.7 Asumsi Klasik

Sebelum menjalankan analisis korelasi dan regresi, Anda harus melakukan beberapa pengujian terlebih dahulu. Tujuannya adalah untuk memeriksa apakah model yang digunakan mencerminkan atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, terlebih dahulu harus memenuhi uji asumsi klasik. Dalam penelitian ini, terdapat berbagai uji asumsi klasik.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data normal. Intinya uji normalitas membandingkan data dengan distribusi normal yang memiliki mean dan deviasi standar yang sama dengan data. Pengujian normalitas penting dilakukan karena merupakan salah satu syarat dalam pengujian parametrik (parametric test) yang mensyaratkan data mempunyai distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data normal, dapat menggunakan grafik probabilitas normal untuk mencari jika data (titik) tersebar secara diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi diasumsikan normal. Namun jika data (titik) jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. (Ghozali, 2018)

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* tersebut menunjukkan bahwa, jika nilai pengambilan keputusan nilai *Asymptotic Significant* (2-tailed) $38 > 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal, namun *Asymptotic*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Significant (2- tailed) < 0,005 maka nilai residual tidak berdistribusi dengan normal.

3.7.2 Uji Muktikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikorelasi) atau tidak. Multikolinearitas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan antar variabel independen. Jika, ada lebih dari satu variabel independen maka harus melakukan beberapa uji multikolinearitas. (Ghozali, 2018)

Hasil uji multikolinearitas dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransi. Nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen . Nilai VIF kurang dari 0,1 atau lebih besar dari 10.(Ghozali, 2018)

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut (Ghozali, 2016), bertujuan untuk menentukan apakah terdapat ketidakseragaman varians pada residual atau pengamatan dalam model regresi, Jika varians residual konsisten antar pengamatan, disebut homokedastisitas sebaliknya, jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas.

Keputusan ini dapat diambil dengan memperhatikan pola pada plot seperti pola titik yang membentuk gelombang atau perubahan varians yang teratur. Jika pola tidak ada pola jelas dan titik-titik tersebar merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, itu menunjukkan ketiadaan heteroskedastisitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk pengujian hipotesis. (Sugiyono. 2017) mengatakan regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk melakukan prediksi mengenai seberapa besar pengaruh nilai variabel terhadap *workplace incivility* (Sugiyono, 2017). Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = *Workplace Incivility*

a = konstanta

x₁ = Budaya Organisasi

x₂ = *Job Demands*

b₁ = koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi

b₂ = koefisien regresi untuk variabel *Job demands*

e = error

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh individual terhadap hubungan signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi dengan ketentuan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menggunakan tingkat signifikan 5% dengan uji 2 sisi 0,05 (Ghozali, 2018). Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{value} < \alpha$ maka:

H_0 di tolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Budaya Organisasi dan *Job Demands Terhadap Workplace Incivility* pada Pegawai Disdukcapil Kota Dumai.

2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{value} > \alpha$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Budaya Organisasi dan *Job Demands Terhadap Workplace Incivility* pada Pegawai Disdukcapil Kota Dumai.

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

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

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi dan *Job Demands Terhadap Workplace Incivility* pada Pegawai Disdukcapil Kota Dumai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi dan *Job Demands* Terhadap *Workplace Incivility* pada Pegawai Disdukcapil Kota Dumai.

3.10 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh suatu model menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui proporsi variabel independen yang secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018).

Koefisien determinasi (R²) menentukan seberapa besar suatu variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Besarnya nilai R berkisar 0-1, semakin mendekati angka 1 R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. (Sugiyono, 2014)

Tabel 3. 2 Kriteria Pengujian

Nilai	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,790	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

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.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai

Dumai adalah kota yang berasal dari pemekaran wilayah, yakni pemekaran wilayah Kabupaten Bengkalis. Kota Dumai terbentuk pada tanggal 20 April 1999, yang dulunya merupakan kota administratif, yang dikukuhkan dengan Undang-undang Nomor 16 Tahun 1999. Perubahan ini membawa dampak yang cukup besar terhadap perkembangan dan pembangunan Kota Dumai di masa selanjutnya.

Dulu sebelum dimekarkan, roda pemerintahan berada dibawah kendali Pemerintah Kabupaten Bengkalis. Segala urusan dan kewenangan diatur dan dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Bengkalis di Ibukota Kabupaten yang berjarak \pm 100 Km dari Kota Dumai yang pada waktu itu hanya dapat ditempuh dengan transportasi laut. Tak terkecuali dengan penyelenggaraan administrasi kependudukan.

Penyelenggaraan pendaftaran penduduk dilaksanakan berjenjang dari kelurahan dilanjutkan ke kecamatan untuk penandatanganan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK). Registrasi dan pengetikan KTP/KK dilakukan oleh petugas kelurahan dengan menggunakan sistem manual (mesin tik). Sementara penyelenggaraan pencatatan sipil memakan waktu yang cukup lama, disebabkan penerbitan akta-akta pencatatan sipil ini hanya bisa diterbitkan oleh dinas terkait yang berkedudukan di Ibu Kota Kabupaten Bengkalis.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Setelah adanya pemekaran penyelenggaraan administrasi kependudukan dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Dumai melalui Dinas Pendaftaran Penduduk, kemudian ditahun 2002 terjadi penggabungan dan berubah nama menjadi Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan Kependudukan. Di tahun 2004 terjadi perubahan lagi menjadi Badan Kependudukan, Pencatatan Sipil dan Keluarga Berencana. Kemudian tahun 2008 melalui Perda Kota Dumai Nomor 16 Tahun 2008 berubah menjadi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai sampai sekarang.

Pada awal penyelenggaraan administrasi kependudukan dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Dumai melalui Dinas Pendaftaran Penduduk belum ada perubahan yang mendasar pada sistem pelayanan baik pendaftaran penduduk maupun pencatatan sipil, masih menggunakan sistem manual. Kemudahan yang dirasakan hanya pada pelayanan pencatatan sipil yang sudah dapat dilaksanakan di Kota Dumai sehingga masyarakat lebih cepat dan mudah mendapatkan pelayanan dan tidak membutuhkan biaya yang lebih besar khususnya biaya transportasi ke Ibukota Kabupaten Bengkalis.

Perkembangan teknologi informasi membawa perubahan terhadap penyelenggaraan administrasi kependudukan. Pada tahun 2002 melalui Sistem Informasi Manajemen Kependudukan (SIMDUK), untuk pertama kali pelayanan penerbitan dokumen kependudukan berupa KTP dan KK menggunakan teknologi informasi. Perubahan juga terjadi pada model blanko KTP/KK dan prosedur pencetakan, yang semula dilakukan pengetikan pada blanko dilakukan oleh petugas kelurahan, dengan SIMDUK ini dilakukan oleh operator di kecamatan. Namun SIMDUK hanya baru dapat dioperasikan untuk pelayanan pendaftaran penduduk,



sementara untuk pelayanan pencatatan sipil masih tetap manual. Namun sistem ini memiliki banyak kelemahan sebagai sebuah sistem yang mengelola data kependudukan.

Tahun 2005, Pemerintah Kota Dumai melalui Badan Kependudukan, Pencatatan Sipil dan Keluarga Berencana Kota Dumai mencanangkan Penerapan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2004 tentang Pengelolaan Administrasi Kependudukan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2005 serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2007 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan. Dengan diterapkannya sistem ini pencatatan data penduduk suatu daerah menjadi tanggung jawab pemerintah kabupaten/kota dimana dalam pelaksanaannya diawali dari desa/kelurahan sebagai awal dari pendataan penduduk disuatu daerah. Selanjutnya data-data tersebut akan disimpan kedalam satu basis data yang terintegrasi secara nasional melalui jaringan internet. Sehingga data-data tersebut menjadi sumber basis data kependudukan secara nasional yang selanjutnya menjadi tanggung jawab pemerintah pusat, sesuai dengan Undang-Undang Republik Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, SIAK adalah sistem informasi yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memfasilitasi pengelolaan data kependudukan ditingkat Penyelenggara dan Instansi Pelaksana

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

sebagai satu kesatuan yang selanjutnya memasukan data-data tersebut kedalam satu pusat data (data center) di Direktorat Jenderal Administrasi Kependudukan.

Dengan SIAK setiap pendudukan akan mendapatkan Nomor Induk Kependudukan (NIK). NIK adalah nomor identitas Penduduk yang bersifat unik atau khas, tunggal dan melekat pada seseorang yang terdaftar sebagai Penduduk Indonesia, dengan NIK dimungkinkan teridentifikasinya data penduduk secara valid, akurat dan terintegrasi sehingga tidak terdapat lagi penduduk yang memiliki Kartu Indentitas ganda (data ganda).

Sistem Informasi Administrasi Kependudukan diharapkan akan menghasilkan data kependudukan yang akurat baik dari segi kuantitas penduduk, tingkat ekonomi, pendidikan, dan lain-lain, yang nantinya dapat dimanfaatkan dalam penyusunan kebijakan perencanaan pembangunan dan program pemerintah lainnya. Kini, dengan SIAK pelenggaraan pelayanan administrasi kependudukan menjadi lebih baik dan data yang dihasilkan lebih akurat dan kepemilikan dokumen kependudukan teregistrasi dan terukur.

Pelayanan administrasi kependudukan dilaksanakan diawali dari tingkat RT berupa penerbitan Surat Pengantar, kemudian penduduk ke kelurahan untuk mendapatkan formulir kependudukan yang telah diisi oleh petugas kelurahan selajutnya untuk penerbitan KK, formulir beserta persyaratan dibawa ke kecamatan untuk perekaman data oleh operator SIAK dikecamatan selajutnya penerbitan dan penadatangan dokumen kependudukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, SIAK mengalami perubahan yang besar dengan diluncurkan KTP Elektronik yang dicanangkan pada akhir tahun 2011 di Kota Dumai. KTP Elektronik (disingkat KTP-el) adalah Kartu Tanda Penduduk yang dilengkapi cip yang merupakan identitas resmi penduduk sebagai bukti diri yang diterbitkan oleh Instansi Pelaksana. Tugas baru kembali hadir, untuk mencapai target nasional perekaman KTP-el Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai yang semula melakukan perekaman di masing-masing kecamatan diperluas sampai ketinggian kelurahan, tak berhenti sampai disini perekamanpun dilanjutkan pada sekolah-sekolah menengah atas untuk menjangkau penduduk pemula, daerah-daerah pesisir dan perbatasan yang tidak terjangkau transportasi umum, Rutan, Instansi/Lembaga, Perusahaan serta mendatangi penduduk ke rumah-rumah bagi yang tidak mampu datang ke TPKD.

4.2 Struktur Organisasi

Adapun susunan organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai terdiri dari :

1. Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Dumai
2. Sekretaris, membawahi :
 - a. Sub Bagian Perencanaan;
 - b. Sub Bagian Keuangan;
 - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
3. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, membawahi :
 - a. Seksi Identitas Penduduk;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Seksi Pindah Datang Penduduk;
- c. Seksi Pendataan Penduduk;
4. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, membawahi :
 - a. Seksi Kelahiran;
 - b. Seksi Perkawinan dan Penceraian;
 - c. Seksi perubahan Status Anak, Pewarganegaraan, dan Kematian;
5. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, membawahi :
 - a. Seksi Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan;
 - b. Seksi Pengelolaan dan Penyajian Data Kependudukan;
 - c. Seksi Tata Kelola SDM Teknologi, Informasi, dan Komunikasi; Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan
 - d. Seksi Kerja Sama;
 - e. Seksi Pemanfaatan dan Dokumen Kependudukan;
 - f. Seksi Inovasi Pelayanan'
6. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

4.3 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai

4.3.1 Tugas Pokok

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dibidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan Walikota.

4.3.2 Fungsi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menyelenggarakan fungsi:

1. penyusunan program dan anggaran;

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2. pengelolaan keuangan;
3. pengelolaan perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga dan barang milik negara;
4. penyusunan perencanaan dibidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerja sama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
5. perumusan kebijakan teknis dibidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerja sama, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
6. pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk;
7. pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil;
8. pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan;
9. pelaksanaan kerja sama administrasi kependudukan;
10. pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan;
11. pelaksanaan inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
12. pembinaan, koordinasi, pengendalian bidang administrasi kependudukan;
13. pelaksanaan kegiatan penatausahaan Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil; dan
14. penyiapan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan lingkup fungsinya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.4 Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai

Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai menjadi gambaran dalam mencapai tujuan, hal ini akan mempengaruhi berbagai kegiatan yang akan direncanakan kedepannya, adapun Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai sebagai berikut :

4.4.1 Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai mempunyai Visi :

"TERWUJUDNYA DUMAI SEBAGAI KOTA PELABUHAN DAN INDUSTRI YANG KOKOH, DENGAN MASYARAKAT YANG BERTUMPU PADA BUDAYA MELAYU, MENUJU DUMAI"

4.4.2 Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai

Untuk mewujudkan Visi yang telah ditetapkan, maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai mempunyai Misi yang jelas sesuai mandate yang diterima, yaitu :

1. Mengembangkan perekonomian kota yang berdaya saing dan bertumpu pada kepelabuhanan dan industri
2. Mewujudkan sumberdaya manusia yang berkualitas, agamis dan berjati diri Melayu
3. Mewujudkan infrastruktur wilayah yang berkualitas sesuai daya dukung dan fungsi ruang
4. Meningkatkan kapasitas dan profesionalitas aparatur pemerintah daerah dalam rangka mewujudkan" pemerintahan daerah yang baik

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian oleh peneliti dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Job Demands* Terhadap *Workplace Incivility* Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Dumai, Provinsi Riau**”. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh terhadap *Workplace Incivility* (Y) pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai, Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi terjadinya *workplace incivility* dan organisasi perlu proaktif membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif untuk mengurangi terjadinya *workplace incivility*.
2. Secara parsial variabel *Job Demands* (X2) memiliki pengaruh terhadap *Workplace Incivility* (Y) pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai, Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi terjadinya *workplace incivility* terhadap kebutuhan masyarakat.
3. Budaya organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai berfungsi sebagai panduan bagi perilaku pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik. Budaya organisasi yang mendukung, dan berfokus pada transparansi, dapat mengurangi *workplace incivility*. Budaya yang kuat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

mendorong komunikasi yang efektif dan mendorong pegawai untuk menjaga sikap sopan, meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan.

4. Hubungan antara budaya organisasi dan *job demands* bersifat dinamis, di mana kedua faktor tersebut saling mempengaruhi. Budaya organisasi sebagai pengendali perilaku yang dapat menjadi acuan bagi pegawai dalam menghadapi *job demands* yang tinggi, sedangkan budaya yang lemah akan memperburuk dampak negatif dari *job demands*.
5. Secara simultan variabel Budaya Organisasi (X1) dan *Job Demands* (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Workplace Incivility* (Y) pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai, Provinsi Riau.
6. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2) diketahui Nilai *R Square* sebesar 0,539 atau 53,9%. Ini menunjukkan bahwa *Workplace Incivility* pada Pegawai Disdukcapil Kota Dumai dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan *Job Demands* sebesar 53,9%. Sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Angka ini menunjukkan bahwa sebanyak 53,9% dari total variasi perilaku *workplace incivility* pada pegawai Disdukcapil Kota Dumai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan *job demands*. Artinya, semakin baik budaya organisasi dan semakin terkontrolnya tuntutan pekerjaan, semakin kecil kemungkinan terjadinya perilaku *workplace incivility*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa yang ingin penulis sampaikan kepada pihak instansi, yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai dapat mengimplementasikan program pelatihan yang fokus pada peningkatan komunikasi interpersonal, etika kerja dan terapkan budaya kerja yang positif. Kembangkan dan sosialisasikan kode etik yang jelas mengenai perilaku yang diharapkan ditempat kerja khususnya pada bidang pelayanan.
2. Sebaiknya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai dapat mengatur beban kerja dengan lebih efisien untuk menghindari kelebihan pekerjaan dan memastikan pegawai memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dan terapkan kebijakan kerja yang fleksibel, seperti jam kerja yang fleksibel, untuk membantu pegawai mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Tegakkan aturan yang jelas mengenai perilaku yang diharapkan ditempat kerja. kebijakan ini harus disosialisasikan dengan baik agar seluruh pegawai memahami pentingnya menjaga etika dan perilaku positif, meskipun menghadapi tuntutan kerja yang tinggi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menggunakan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi *workplace incivility* pada pegawai untuk mengetahui perspektif kedepan khususnya pada bidang pelayanan yang mencakup aspek manajemen SDM yang berkaitan dengan pengelolaan pegawai dalam suatu organisasi, untuk

mengelola perilaku pegawai, sehingga 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.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran Terjemahan.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustina, M. D. P., & Kusyana, D. N. B. (2021). Memaksimalkan Kinerja Karyawan Melalui Peningkatan Employee Engagement Dan Budaya Organisasi. *Widyaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 550–560.
- Alfatesh, N. (2016). *Hubungan Job Stressors Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Icu Dan Iccu Rumah Sakit Umum Haji Surabaya*. Universitas Airlangga Surabaya
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit For Tat? The Spiraling Effect Of Incivility In The Workplace. *Academy Of Management Review*, 3(1), 1–8.
- Anugrah, D. M. A., & Handoyo, S. (2018). Hubungan Workplace Incivility Behavior Dengan Psychological Well-Being Dan Psychological Distress Pada Karyawan Sales Di Indonesia. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7(2), 15–26.
- Aprilianingsih, A. (2022). Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap Work Engagement Pada Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 1–10.
- Bahri, S., Diantimala, Y., & Majid, M. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak, Pemahaman Peraturan Perpajakan Serta Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak (Pada Kantor Pajak Kpp Pratama Kota Banda Aceh). *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 4(2), 318–334.
- Bakker, A. B., & Demerouti. (2014). Burn Out And Work Engagement: The Jd-R Approach. *Annual Review*, 4(1), 1–9.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Strategic And Proactive Approaches To Work Engagement. *The Journal Crossover Of Work*, 2(1), 1–10.
- Chahyadi, F., & Jatmiko. (2023). Pengaruh Organizational Culture Terhadap Job Stres Yang Dipengaruhi Oleh Workplace Ostracism Dan Workplace Incivility Di Bank Bjb Cabang Balaraja. *Res Publica : Journal Of Social Policy*, 1(3), 41–60.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Dzikrullah, A. M., & Andriani, I. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Workplace Incivility. *Jurnal Psikologi*, *15*(1), 1–9.
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoyo, S., Samian, S. D., & Suhaidi, F. (2018). The Measurement Of Workplace Incivility Behavior In Indonesia: Evidence And Construct Validity. *Psychology Research And Behavior Management*, *2*(1), 217–226.
- Hari, S. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Kristanto, D. Y. (2017). Pengaruh Work Stress Terhadap Workplace Incivility Pada Karyawan Sales Di Perusahaan Multimedia. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, *6*(4), 51–63.
- Kristianto, Y. D. (2017). *Hubungan Antara Work Stress Dengan Workplace Incivility Behavior Pada Karyawan Sales Di Perusahaan Multimedia X Surabaya*. Universitas Airlangga.
- Li, P., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2020). Challenge And Hindrance Appraisals Of Job Demands: One Man's Meat, Another Man's Poison? *Anxiety, Stress And Coping*, *33*(1), 31–46.
- Marliani, R. (2018). Pengukuran Dalam Penelitian Psikologi. *Psychathic, Jurnal Ilmiah Psikologi*, *3*(1), 107–120.
- Maulyan, F. F. (2019a). *Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir : Theoretical Review*. *1*(1), 40–50.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, *1*(1), 40–50.
- Munasdar, I. (2018). *Hubungan Antara Job Demands Dan Job Resources Dengan Workplace Incivility Behavior Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Surabaya*. Universitas Airlangga.
- Munasdar, I., & Suhariadi, F. (2018). Hubungan Antara Job Demands Dan Job

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Resources Terhadap Workplace Incivility Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7(4), 23–34.

Novitasari, D. W. I., Riani, A. L., Suyono, J. O. K. O., & Harsono, M. (2020). Organizational Context On Workplace Incivility And Turnover Intention. *Wseas Transactions On Business And Economics*, 17(2), 387–396.

Sholichah, N. (2019). *Work Stress Dengan Workplace Incivility Behavior Pada Perawat Instalasi Gawat Darurat*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Supardi. (2016). *Penilaian Autentik Pembelajaran Afektif, Kognitif Dan Psikomotor*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Utomo, A. K. (2019). *Pengaruh Job Burnout Dan Iklim Organisasi Terhadap Workplace Incivility Pada Perawat*. Universitas Airlangga.

Wahyuni, L. (2022). Implementasi Kebijakan Pada Pelayanan Pembuatan Kartu Identitas Anak (Kia) Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Dumai. *Japabis*, 4(1), 48–51.

Yulianti, I. (2021). *Pengaruh Job Demand-Resources (Jd-R) Terhadap Job Crafting Pada Perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin*. Universitas Hasanuddin.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Kepada Responden yang terhormat,

Berkenaan dengan pelaksanaan penelitian skripsi yang berjudul “**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Job Demands Terhadap Workplace Incivility Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Dumai, Provinsi Riau**”, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan sangat membantu penelitian ini dan kuisisioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua.

Seluruh data dan informasi Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata.

Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini secara objektif dan benar.

Hormat Saya,

Maha Suci Anugrah
NIM. 12070122418

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Umur :
 Lama Bekerja :
 Pendidikan Terakhir :

Berilah tanda (√) pada pernyataan dibawah ini sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu/Sdr/I. Ada 4 alternatif yang disediakan, yaitu :

Simbol	Kategori
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
N	Netral/Cukup
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Workplace Incivility (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Anda merasa bahwa sikap atau perilaku Anda mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap layanan yang Anda berikan					
2.	Pelayanan yang Anda berikan cenderung mengabaikan aturan terhadap layanan					
3.	Anda merasa bahwa komunikasi tidak ramah atau kurang menghargai orang lain memengaruhi masyarakat terhadap yang diberikan					
4.	Anda mengalami situasi di mana lingkungan kerja yang tidak kondusif dan responsif terhadap pelayanan masyarakat					
5.	Anda merasa bahwa waktu bekerja Anda dimanfaatkan secara tidak adil oleh atasan atau rekan kerja					
6.	Anda merasa bahwa sifat-sifat pribadi seperti agresivitas, rendahnya kontrol diri, atau kurangnya empati mempengaruhi iklim kerja di tempat kerja Anda					
7.	Anda merasa terbebani oleh pekerjaan atau memiliki sedikit waktu untuk kehidupan pribadi Anda					
8.	Anda merasa stres karena merasa tidak mampu menangani situasi atau permintaan yang tinggi					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Budaya Organisasi (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Norma-norma yang ditetapkan didalam organisasi Anda secara konsisten diterapkan oleh semua pegawai jika diperlukan saat kondisi tertentu saja					
2.	Anda merasa bahwa nilai-nilai organisasi seperti integritas dan tanggung jawab sulit diterapkan dalam interaksi Anda dengan masyarakat					
3.	Organisasi ini menekankan pentingnya kejujuran dan integritas dalam tindakan sehari-hari sebagai budaya organisasi, di dalam pelayanan sering terjadi ketidaktransparansi pada pelayanan					
4.	Budaya organisasi di tempat kerja Anda tidak mendukung penerapan Kode Etik dalam pelayanan					
5.	Organisasi Anda tidak mampu mengembangkan kerja sama yang baik dengan anggota tim					
6.	Budaya organisasi di tempat kerja Anda sulit melakukan komunikasi terbuka dan transparan pada layanan yang diberikan					
7.	Tingkat kepatuhan Anda pada jadwal pelayanan atau kehadiran tidak sesuai dengan aturan yang diberikan					
8.	Anda merasa bahwa pemimpin di semua level organisasi tidak mendengarkan dan menghargai pandangan terkait masalah kondisi dengan stakeholder pada budaya pelayanan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Job Demands (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari tidak sesuai dengan kompetensi Saya					
2.	Saya sulit mengembangkan pekerjaan yang diberikan pada waktu yang terbatas					
3.	Saya merasa tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas terkait denan pelayanan					
4.	Saya merasa bahwa tugas-tugas yang ditangani memerlukan konsentrasi dan terukur					
5.	Saya merasa bahwa kebutuhan akan dukungan di tempat kerja tidak selalu terpenuhi					
6.	Anda merasa tertekan, stres, atau cemas dalam menangani tugas-tugas pekerjaan yang berisiko					
7.	Anda merasa bahwa waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan tugas-tugas terkait pelayanan cukup untuk mencapai target yang diharapkan					
8.	Anda tidak memiliki kebebasan dalam mengatur tugas-tugas terkait pelayanan					



Lampiran 2: Tabulasi Data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	BUDAYA ORGANISASI (X1)								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	1	3	3	5	3	3	2	1	21
2	3	3	3	1	3	3	2	3	21
3	3	3	3	2	2	2	3	3	21
4	5	3	3	2	3	2	2	3	23
5	3	1	1	3	4	4	4	3	23
6	2	2	3	4	4	4	3	3	25
7	2	2	2	2	2	2	3	3	18
8	2	2	4	2	4	4	3	3	24
9	3	3	1	3	3	5	4	4	26
10	4	4	4	4	4	4	3	4	31
11	2	2	2	2	4	4	3	3	22
12	1	3	5	3	2	4	4	4	26
13	3	3	3	1	4	1	4	4	23
14	4	4	4	3	3	3	1	5	27
15	3	3	3	3	3	4	4	4	27
16	2	1	2	2	3	1	3	3	17
17	3	3	2	3	2	1	1	2	17
18	2	2	3	3	4	5	1	3	23
19	3	3	3	1	3	5	3	3	24
20	2	2	4	4	5	5	5	5	32
21	4	4	4	4	4	3	3	3	29
22	3	3	2	3	2	2	2	3	20
23	2	3	3	5	3	3	2	5	26
24	3	3	3	3	2	2	4	4	24
25	2	3	3	4	3	3	3	3	24
26	3	3	3	5	5	4	4	4	31
27	2	2	2	3	3	3	3	4	22
28	2	1	2	2	4	4	2	3	20
29	3	3	3	3	5	2	2	4	25
30	3	3	3	5	5	3	3	2	27
31	5	5	5	4	5	4	4	4	36
32	3	3	3	3	4	4	4	4	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	<i>Job Demands (X2)</i>								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	5	5	5	5	4	4	4	4	36
2	5	5	5	5	5	4	4	2	35
3	5	5	5	4	2	5	5	4	35
4	5	5	5	5	5	2	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	3	5	3	5	4	35
8	5	5	5	4	4	4	4	4	35
9	3	5	3	1	3	3	2	3	23
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	1	3	5	29
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	1	5	3	4	4	4	4	4	29
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	2	3	29
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	4	5	5	5	5	36
22	3	5	3	2	4	4	4	4	29
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	5	3	1	4	4	4	29
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	5	5	5	5	36
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	4	4	4	5	1	3	3	28
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	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	WORKPLACE INCIVILITY (Y)								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	5	5	5	5	5	4	4	4	37
2	5	5	5	5	5	5	5	4	39
3	5	5	5	4	4	5	4	5	37
4	5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	5	5	5	2	2	4	4	5	32
6	5	5	5	5	5	4	5	5	39
7	5	5	5	5	4	4	4	4	36
8	5	5	5	5	5	5	4	4	38
9	3	1	4	4	5	3	3	3	26
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	1	3	5	4	4	29
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	2	5	3	4	30
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	5	5	5	5	5	5	2	3	35
20	3	3	3	3	1	3	5	3	24
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	5	5	5	5	36
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	2	3	3	5	3	28
32	4	4	2	1	3	5	3	5	27

Lampiran 3: Uji Validitas

A. Budaya Organisasi (X1)

Correlations

		Budaya_1	Budaya_2	Budaya_3	Budaya_4	Budaya_5	Budaya_6	Budaya_7	Budaya_8	Total
Budaya_1	Pearson Correlation	1	.937**	.823**	.571**	.563**	.434*	.637**	.619**	.820*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.013	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Budaya_2	Pearson Correlation	.937**	1	.855**	.682**	.581**	.534**	.657**	.674**	.866*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Budaya_3	Pearson Correlation	.823**	.855**	1	.761**	.708**	.625**	.685**	.633**	.887*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Budaya_4	Pearson Correlation	.571**	.682**	.761**	1	.865**	.837**	.710**	.675**	.878*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Budaya_5	Pearson Correlation	.563**	.581**	.708**	.865**	1	.904**	.786**	.681**	.876*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Budaya_6	Pearson Correlation	.434*	.534**	.625**	.837**	.904**	1	.820**	.694**	.839*
	Sig. (2-tailed)	.013	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Budaya_7	Pearson Correlation	.637**	.657**	.685**	.710**	.786**	.820**	1	.889**	.892*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Budaya_8	Pearson Correlation	.619**	.674**	.633**	.675**	.681**	.694**	.889**	1	.845*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total	Pearson Correlation	.820**	.866**	.887**	.878**	.876**	.839**	.892**	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Correlations

		JD_1	JD_2	JD_3	JD_4	JD_5	JD_6	JD_7	JD_8	total
JobDemand_1	Pearson Correlation	1	1.000**	.981**	.894**	.813**	.780**	.779**	.742**	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	32
JobDemand_2	Pearson Correlation	1.000**	1	.981**	.894**	.813**	.780**	.779**	.742**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	32
JobDemand_3	Pearson Correlation	.981**	.981**	1	.919**	.839**	.763**	.761**	.724**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	32
jobdemand_4	Pearson Correlation	.894**	.894**	.919**	1	.913**	.787**	.787**	.788**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	32
jobdemand_5	Pearson Correlation	.813**	.813**	.839**	.913**	1	.878**	.871**	.882**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	32
jobdemand_6	Pearson Correlation	.780**	.780**	.763**	.787**	.878**	1	.983**	.961**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	32
jobdemand_7	Pearson Correlation	.779**	.779**	.761**	.787**	.871**	.983**	1	.945**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	32
jobdemand_8	Pearson Correlation	.742**	.742**	.724**	.788**	.882**	.961**	.945**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	32
Total	Pearson Correlation	.879**	.879**	.881**	.865**	.882**	.871**	.884**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

C. Workplace Incivility (Y)

Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	total
workplace_1	Pearson Correlation	1	1.000**	.964**	.779**	.764**	.798**	.769**	.779**	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	32
workplace_2	Pearson Correlation	1.000**	1	.964**	.779**	.764**	.798**	.769**	.779**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	32
workplace_3	Pearson Correlation	.964**	.964**	1	.821**	.774**	.811**	.785**	.797**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	32
workplace_4	Pearson Correlation	.779**	.779**	.821**	1	.939**	.749**	.751**	.623**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	32
workplace_5	Pearson Correlation	.764**	.764**	.774**	.939**	1	.821**	.823**	.695**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	32
workplace_6	Pearson Correlation	.798**	.798**	.811**	.749**	.821**	1	.928**	.895**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	32
workplace_7	Pearson Correlation	.769**	.769**	.785**	.751**	.823**	.928**	1	.927**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	32
workplace_8	Pearson Correlation	.779**	.779**	.797**	.623**	.695**	.895**	.927**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	32
total	Pearson Correlation	.879**	.879**	.891**	.808**	.855**	.885**	.869**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Lampiran 4: Uji Reliabilitas

A. Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.950	.950	8

B. Job Demands (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.954	.954	8

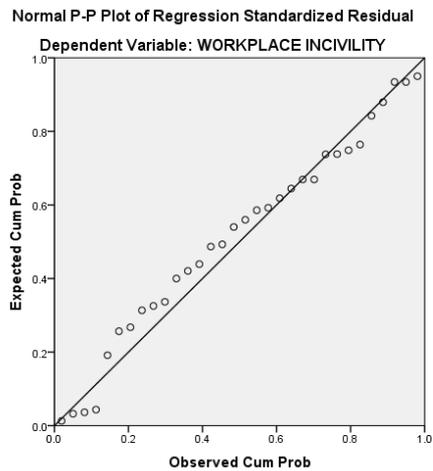
C. Workplace Incivility (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.948	.948	8

Lampiran 5: Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.44223122
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.074
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

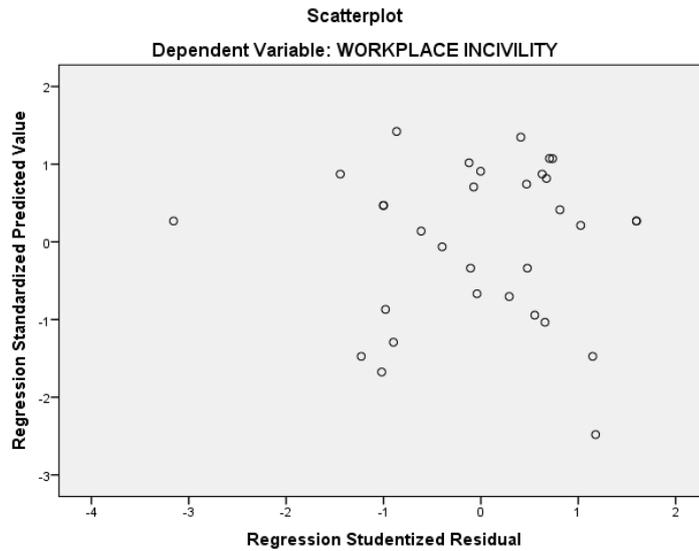
B. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.460	6.391		6.331	.000		
	BUDAYA ORGANISASI	-.751	.146	-.649	-5.131	.000	.993	1.007
	JOB DEMANDS	.342	.147	.294	2.323	.027	.993	1.007

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

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 6: Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.460	6.391		6.331	.000
Budaya Organisasi	-.751	.146	-.649	-5.131	.000
<i>Job Demands</i>	.342	.147	.294	2.323	.027

a. Dependent Variable: *WORKPLACE INCIVILITY*

Lampiran 7: Uji Hipotesis

A. Uji T (Secara Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.460	6.391		6.331	.000
Budaya Organisasi	-.751	.146	-.649	-5.131	.000
<i>Job Demands</i>	.342	.147	.294	2.323	.027

a. Dependent Variable: *WORKPLACE INCIVILITY*

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

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	430.182	2	215.091	16.982	.000 ^b
Residual	367.318	29	12.666		
Total	797.500	31			

a. Dependent Variable: *WORKPLACE INCIVILITY*

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, *JOB DEMANDS*

C. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.508	3.55895

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, *JOB DEMANDS*

Lampiran 8: Tabel Uji R

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
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932

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

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
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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
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
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 9: Tabel Uji T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
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
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Lampiran 10: Tabel F Statistik

Tabel f (1-90) Taraf Signifikansi 0,05

α = 0,05 df2=(n- k-1)	df1=(k-1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13



$\alpha = 0,05$ $df_2 = (n - k - 1)$	$df_1 = (k - 1)$														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
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

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

$\alpha = 0,05$
 $df_2 = (n - k - 1)$

$df_1 = (k - 1)$

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
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
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

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

Lampiran 11: Dokumentasi





BIOGRAFI PENULIS

Maha Suci Anugrah, lahir di Dumai pada tanggal 24 Mei 2002. Penulis merupakan anak bungsu dari pasangan Ayahanda Hendriadi dan Ibunda Wira. Abang bernama Gilang Anugrah. Penulis memulai jenjang pendidikan dasar di SDN 014 Buluh Kasap Dumai (2008-2014). Kemudian melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 14 Dumai (2014-2017). Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 2 Dumai (2017-2020). Setelah menamatkan pendidikan di SMA Negeri 2 Dumai, pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Program Studi Manajemen S1 dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Pada bulan Januari-Maret 2023 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. PERTAMINA RU-II DUMAI. Selanjutnya pada bulan Juli-Agustus 2023 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Mekar Sari, Kecamatan Dumai Selatan, Kota Dumai.

Penulis melaksanakan ujian munaqasah pada hari Jumat, 04 Oktober 2024 dengan judul skripsi **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Job Demands* Terhadap *Workplace Incivility* Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai Provinsi Riau”**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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