

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 KEMAMPUAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET  
DAERAH (BKAD) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**SKRIPSI**

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

**OLEH :****SITI AISA FERA****12070122871****JURUSAN MANAJEMEN****FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM****RIAU****2024**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : SITI AISA FERA  
 NIM : 12070122871  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BKAD) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

DISETUJUI OLEH :

**PEMBIMBING**

**ENDRIANTO USTHA, ST, MM**

NIP. 130 712 069

MENGETAHUI :

**DEKAN  
 FAKULTAS EKONOMI  
 DAN ILMU SOSIAL**



**D. H. MAHYARNI, S.E., MM**  
 NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI  
 S1 MANAJEMEN**

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



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**Nama** : Siti Aisa Fera  
**Nim** : 12070122871  
**Program Studi** : S1 Manajemen  
**Fakultas** : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
**Judul** : Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir  
**Tanggal Ujian** : 07 Oktober 2024

**TIM PENGUJI**

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

**Sekretaris**  
 Hijratul Aswad, SE, M.Ak  
 NIP. 19860912 202012 1 006

**Penguji 1**  
 Dr. Putriana, SE, MM  
 NIP. 19691120 200701 2 023

**Penguji 2**  
 Lusiawati, SE, MBA  
 NIP. 19780527 200710 2 008

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





Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Siti Aisa Fera

NIM : 12070122871

Tempat/Tgl. Lahir : Karya Tunas Jaya / 4 Juni 2002

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap KinerjaPegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir

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, 24 Oktober 2024

Yang membuat pernyataan



Siti Aisa Fera

NIM : 12070122871

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

## ABSTRAK

### **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BKAD) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**SITI AISA FERA**  
**NIM. 12070122871**

Penelitian ini dilakukan karena Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Fenomena yang terjadi pada kemampuan kerja dimana masih terdapat pegawai yang tidak bekerja sesuai bidangnya. Untuk variabel budaya organisasi kurangnya cekatan, bertanggung jawab dan disiplin yang menyebabkan kinerja belum optimal. Penelitian ini dilakukan pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir. Faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independen, sedangkan kinerja sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 58 pegawai ASN. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, menggunakan uji regresi linear berganda dan analisis data dilakukan dengan program SPSS versi 25. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, baik secara individu maupun bersamaan. Koefisien determinasi yang diperoleh adalah 73,7%, sementara 26,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

**Kata Kunci : Kemampuan kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai**

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## ABSTRACT

### ***THE EFFECT OF WORK ABILITY AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE REGIONAL FINANCE AND ASSETS AGENCY (BKAD) OF INDRAGIRI HILIR REGENCY***

**SITI AISA FERA**  
**NIM. 12070122871**

*This research was conducted because Work Ability and Organizational Culture are factors that affect performance. A phenomenon that occurs in work ability where there are still employees who do not work according to their fields. For organizational culture variables, the lack of dexterity, responsibility and discipline causes performance to be suboptimal. This research was conducted on Regional Finance and Assets Agency (BKAD) of Indragiri Hilir Regency. The factors tested in this study are work ability and organizational culture as independent variables, while performance as a dependent variable. The population in this study is all Employees of the Regional Finance and Assets Agency (BKAD) of Indragiri Hilir Regency which amounted to 58 ASN employees. The sampling method in this study uses the census method. The data used are primary data and secondary data. The data analysis method in this study is quantitative, using multiple linear regression tests and data analysis is carried out with the SPSS version 25 program. This study shows that the variables of Work Ability and Organizational Culture have an influence on Employee Performance, both individually and simultaneously. The determination coefficient obtained was 73.7%, while the remaining 26.3% was influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords: Work Ability, Organizational Culture and Employee Performance**

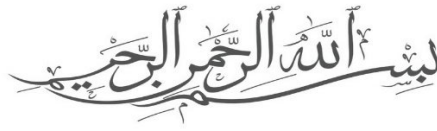




## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (Bkad) Kabupaten Indragiri Hilir”**, disusun sebagai persyaratan yang harus dipenuhi dalam penyelesaian pendidikan program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Oleh karena itu apabila pembaca menemukan kekurangan pada penulisan skripsi ini yang disebabkan oleh keterbatasan penulis, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dan demi kesempurnaan dimasa yang akan datang.

Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan dan do'a dari berbagai pihak selama proses penulisan hingga selesai, untuk itu penulis mengucapkan beribu terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta Bapak Syahrul Ridwan dan Ibu Dahniar yang telah mendidik, membesarkan, mencintai serta mendo'akan untuk kebaikan anak-anaknya. Terimakasih selalu mendukung semua keinginan dan cita-cita anak-anaknya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  4. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, M.Hum selaku wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  5. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  6. Ibu Astuti Meflinda SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen S1 yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan dukungan, pengarahan, dan nasehat kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
  7. Bapak Endrianto Ustha, ST,MM selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan dukungan, pengarahan, dan nasehat kepada penulis dalam penyusunan skripsi
  8. Ibu Fitri Hidayati, SE, MM selaku penasehat akademik yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan dukungan, pengarahan, dan nasehat kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
  9. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan pada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

11. Pihak Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) kabupaten Indragiri Hilir yang sudah memberikan kemudahan kepada penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada kakak laki-laki saya Brigpol M Wahyu, terimakasih atas kepercayaan, do'a dan dukungan kepada penulis.
13. Teman-teman seperjuangan. Terimakasih telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
14. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini. Penulis menyadari akan keterbatasan kelemahan akan menuntut ilmu pengetahuan.

Semoga semua do'a, dukungan dan bantuan yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT. Penyusun berharap semoga karya tulis ini bisa bermanfaat. Aamiin.

Pekanbaru, 12 September 2024

Penulis

**Siti Aisa Fera**  
**NIM 12070122871**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.5 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Kinerja .....	12
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	12
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.3 Indikator Kinerja.....	15
2.2 Kemampuan Kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja .....	16
2.2.2 Jenis-Jenis Kemampuan Kerja .....	17
2.2.3 Indikator Kemampuan Kerja .....	18
2.3 Budaya Organisasi .....	19
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	19
2.3.2 Indikator Budaya Organisasi .....	20
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .....	21
2.4 Hubungan Antar Variabel .....	22
2.4.1 Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja.....	22
2.4.2 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	22



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5	Pandangan Islam.....	23
2.5.1	Pandangan Islam Terhadap Kinerja .....	23
2.5.2	Pandangan Islam Terhadap Kemampuan Kerja.....	24
2.5.3	Pandangan Islam Terhadap Budaya Organisasi.....	25
2.6	Penelitian Terdahulu .....	27
2.7	Kerangka Pemikiran .....	34
2.8	Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	35
2.9	Hipotesis Penelitian .....	37
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
3.1	Lokasi dan Tempat Penelitian.....	39
3.2	Jenis dan Sumber Data .....	39
3.2.1	Data Primer .....	39
3.2.2	Data Sekunder.....	39
3.3	Populasi dan Sampel.....	40
3.3.1	Populasi .....	40
3.3.2	Sampel .....	40
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.4.1	Interview (Wawancara).....	41
3.4.2	Kuisisioner.....	41
3.4.3	Observasi .....	41
3.5	Pengukuran Instrumen Penelitian.....	42
3.6	Analisis Data .....	42
3.6.1	Statistik Deskriptif.....	42
3.7	Uji Kualitas Data .....	43
3.7.1	Uji Validitas.....	43
3.7.2	Uji Realibilitas.....	44
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.8.1	Uji Normalitas .....	44
3.8.2	Uji Multikolinearitas .....	45
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas .....	45
3.8.4	Uji Autokorelasi .....	46





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda .....	47
3.10 Uji Hipotesis .....	48
3.10.1 Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T).....	48
3.10.2 Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F) .....	49
3.11 Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	49
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
4.1 Gambaran Umum Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir .....	51
4.2 Sejarah Singkat Berdirinya Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir .....	51
4.3 Visi dan Misi.....	53
4.4 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.....	53
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>60</b>
5.1 Hasil Penelitian.....	60
5.1.1 Karakteristik Responden.....	60
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y) .....	62
5.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja (X1).....	64
5.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X2).....	65
5.3 Uji Kualitas Data .....	67
5.3.1 Uji Validitas .....	67
5.3.2 Uji Realibilitas .....	69
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	70
5.4.1 Uji Normalitas .....	70
5.4.2 Uji Multikolinearitas.....	71
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	72
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	73

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	74
5.6 Uji Hipotesis .....	76
5.6.1 Uji Persial (T) .....	76
5.6.2 Uji Simultan (F).....	78
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	79
5.7 Pembahasan .....	80
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>84</b>
6.1 Kesimpulan.....	84
6.2 Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>90</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah ASN Pada Kantor BKAD Tahun 2020-2023 .....	2
Tabel 1.2	Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai BKAD (2020-2023).....	3
Tabel 1.3	Tingkat Pendidikan ASN Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2023 .....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 2.2	Indikator Operasional .....	36
Tabel 3.1	Interval Korelasi (R).....	50
Tabel 5.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	60
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 5.4	Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja (Y).....	63
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Tentang Variabel Kemampuan Kerja (X1) .....	64
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Tentang Variabel Budaya Organisasi (X2) .....	65
Tabel 5.7	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	67
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (X1) .....	68
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2).....	68
Tabel 5.10	Hasil Uji Reliabilitas .....	69
Tabel 5.11	Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov ....	70
Tabel 5.12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 5.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	73
Tabel 5.14	Hasil Uji Autokorelasi.....	74
Tabel 5.15	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	75
Tabel 5.16	Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	77
Tabel 5.17	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	79
Tabel 5.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	80

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



## DAFTAR GAMBAR

Tabel 2. 1	Kerangka Pemikiran.....	35
Tabel 4.1	Bagan Struktur Organisasi Badan Keuangan dan Aset Daerah	57



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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu lembaga negara merupakan faktor penting agar lembaga negara tersebut tetap unggul dan eksis. Semua lembaga negara pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha mencapai tujuan tertentu bagi lembaga negara tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Didalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya manajemen yang baik untuk mencapai tujuan yang optimal. Hasibuan (2016) Menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu atau seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Salah satu penyebab yang menentukan berhasil atau gagalnya sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya.

Sehubungan dengan itu, peranan sumber daya manusia sangatlah penting dikarenakan sumber daya manusia merupakan unsur paling menentukan dalam proses pembangunan khususnya sumber daya aparatur yang merupakan mesin penggerak berjalannya roda pemerintahan dan pelayanan masyarakat, karena itulah manajemen organisasi dituntut untuk selalu proaktif dan dinamis dalam segala hal hal khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia agar mereka selalu dalam keadaan prima



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

dan berdaya guna dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktifitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan (Masjaya, 2013, dalam Soelton & Yasinta, 2018).

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh instansi adalah naiknya turunnyanya kinerja dari pegawai, keadaan seperti ini bila tidak diatasi secara tepat akan menimbulkan kerugian pada instansi. Hal tersebut juga dialami oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir dalam beberapa tahun terakhir mengalami penurunan realisasi kinerja pegawai.

Berikut ini adalah informasi mengenai jumlah pegawai ASN di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau.

**Tabel 1.1**

**Jumlah ASN Pada Kantor BKAD Tahun 2020-2023**

Tahun	2020	2021	2022	2023
Jumlah Pegawai	57	51	53	58

*Sumber: Kantor BKAD (2023)*

Pada tabel 1.1 diketahui bahwa Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir jumlah karyawan tahun 2020 sebanyak 57 pegawai dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN), pada tahun 2021 sebanyak 51 pegawai dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN), pada 2022 sebanyak 53 pegawai dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN), dan pada 2023 sebanyak 58 pegawai dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN).



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

Berikut hasil penilaian kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2020 – 2023.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Peawai BKAD (2020 – 2023)**

Tahun	SKP	Perilaku Kerja					Rata-rata
		Orientasi pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerja sama	
<b>Tahun 2020 (%)</b>	78	73	72	75	73	72	<b>73,83</b>
<b>Ket</b>	Baik	Cukup	Cukup	Baik	Cukup	Cukup	<b>Cukup</b>
<b>Tahun 2021 (%)</b>	76	73	75	74	72	75	<b>74,16</b>
<b>Ket</b>	Baik	Cukup	Baik	Cukup	Cukup	Baik	<b>Baik</b>
<b>Tahun 2022 (%)</b>	84	81	79	81	81	77	<b>80,5</b>
<b>Ket</b>	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	<b>Baik</b>
<b>Tahun 2023 (%)</b>	82	74	85	84	74	76	<b>79,16</b>
<b>Ket</b>	Baik	Cukup	Baik	Baik	Cukup	Baik	<b>Baik</b>

Sumber : Kantor BPKAD (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 menyatakan penilaiannya kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir pada tahun 2023 kinerja turun diangka 79,16 dimana pada tahun sebelumnya kinerja mengalami peningkatan mulai dari 2020 hasil kinerja 73,83, pada tahun 2021 meningkat hingga 74,16, dan pada tahun 2022 terus meningkat hingga angka 80,5. Dari tabel juga diatas terlihat penilaian pada orientasi pelayanan, disiplin dan kerja



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sama mengalami naik turun setiap tahunnya. Adapun permasalahan yang dihadapi antara lain belum maksimalnya pengawasan terhadap tugas dalam pelaksanaan pelayanan. Pegawai kurang memperhatikan waktu dalam pekerjaan yang berakibat pada pekerjaan tugas yang belum optimal dan berpengaruh pada penilaian kinerja.

Kemampuan kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan kinerja kerja pegawai. Memiliki tenaga kerja yang unggul dapat menghasilkan kerja yang memuaskan. Hal ini diperkuat oleh peneliti terdahulu dilakukan Budiyatno, dkk (2022) tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sampang kabupaten sampang yang dimediasi oleh motivasi menemukan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya menentukan keberhasilan bagi kinerja kerja pegawai. Kemampuan karyawan penting dalam keberhasilan kinerja karyawan disuatu perusahaan adalah kemampuan tenaga kerja yang terampil dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu karyawan harus mempunyai kemampuan dalam bidangnya untuk mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan. Kemampuan kerja dapat dilihat dari tingkat Pendidikan karyawan.

Berikut ini tingkat pendidikan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Pendidikan ASN Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten**  
**Indragiri Hilir Tahun 2023**

NO	Jabatan	Pendidikan
1	Kepala BKAD	S1 Ekonomi
2	Sekretaris BKAD	S1 Ilmu Sosial
3	Kabid. Pengelolaan BMD	S1 Ekonomi
4	Kabid. Akuntansi & Pelaporan Keuangan Daerah	S2 Akuntansi
5	Kabid. Perbendaharaan Daerah	S2 Kesehatan
6	Kabid. Anggaran	S1 Ekonomi
7	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda	SMA
8	Kasubbid. Pelaporan	S1 Ekonomi
9	Kasubbid. Anggaran 2	S1 Ekonomi
10	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian	S1 Ekonomi
11	Analisis Anggaran Ahli Muda	S1 Ekonomi
12	Kasubbid. Anggaran 1	S1 Ekonomi
13	Kasubbid. Penatausahaan Belanja Daerah	S1 Ekonomi
14	Kasubbid. Perencanaan dan Penggunaan BMD	S1 Keperawatan
15	Kasubbid. Akuntansi Belanja	S1 Ekonomi
16	Kasubbid. Pengendalian Belanja Daerah	S1 Ekonomi
17	Perencana Ahli Muda	S1 Ekonomi
18	Penilai Pemerintah Ahli Muda	S1 Ekonomi
19	Kasubbid. Akuntansi Pendapatan dan Pembiayaan	S1 Ekonomi
20	Kasubbid. Penatausahaan dan Pemanfaatan Barang Milik Daerah	S1 Ekonomi
21	Pelaksana	S2 Hukum
22	Analisis Perbendaharaan	S1 Ekonomi
23	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	S1 Keperawatan
24	Penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran	S1 Ekonomi
25	Penata Kendaraan Dinas	S1 Ekonomi
26	Analisis Perencanaan Anggaran	S1 Ekonomi
27	Analisis Perbendaharaan	S1 Ekonomi
28	Analisis Perbendaharaan	S1 Ekonomi
29	Analisis Keuangan	S1 Ekonomi
30	Analisis Keuangan	S1 Ekonomi
31	Pengolah Data Laporan Keuangan	SMA

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

32	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah	SMA
33	Analisis Perbendaharaan	S1 Ekonomi
34	Analisis Barang Milik Daerah	S1 Ekonomi
35	Analisis Laporan Keuangan	S1 Ekonomi
36	Analisis Laporan Pertanggungjawaban Bendahara	S1 Ekonomi
37	Analisis Standar Harga	S2 Manajemen
38	Analisis Perencanaan Anggaran	S1 Ekonomi
39	Penata Keuangan	S1 Ekonomi
40	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah	S1 Ekonomi
41	Analisis Aplikasi dan Pengelolaan Data Sistem Keuangan	S1 Ekonomi
42	Analisis Laporan Keuangan	S1 Ekonomi
43	Bendahara	S1 Ekonomi
44	Analisis Laporan Realisasi Anggaran	S1 Ekonomi
45	Analisis Keuangan	S1 Ekonomi
46	Analisis Sistem Informasi	S1 Sains
47	Pengelola Gaji	SMA
48	Bendahara	S1 Ekonomi
49	Analisis Aset Daerah	S1 Ekonomi
50	Analisis Aset Daerah	S1 Ilmu Komunikasi
51	Analisis Aplikasi dan Pengelolaan Data Sistem Keuangan	S1 Teknik
52	Ahli Pertama- Pranata Komputer	S1 Sains Terapan
53	Pengelola Bahan Perencanaan	SMA
54	Pengelola Surat	SMA
55	Pengolah Data Laporan Kas	SMA
56	Pengadministrasi Barang Milik Daerah	SMA
57	Pengolah Daftar Gaji	SMA
58	Pengelola Data Pencarian Dana	SMA

Sumber: Kantor BKAD (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir terdapat tenaga kerja yang tidak bekerja sesuai bidang keahliannya. Bekerja tidak sesuai bidang dapat mempengaruhi kemampuan intelektual dimana kemampuan intelektual adalah kemampuan yang





dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental (berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah).

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi Menurut Wibowo (2014) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi untuk melaksanakan kerjanya.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan organisasi. Dalam suatu lembaga negara yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rijanto & Mukaram (2018) hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan yang dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai kantor BKAD Kabupaten Indragiri Hilir. Kantor BKAD Kabupaten Indragiri Hilir menerapkan budaya organisasi yaitu BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif). Berdasarkan wawancara tersebut ada beberapa masalah budaya organisasi yang masih terjadi. (a) Berorientasi Pelayanan, yaitu memahami kebutuhan masyarakat, ramah, cekatan, solutif, dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dapat diandalkan. Ada masalah pada aspek cekatan, di mana pegawai kurang cepat dan terampil dalam memberikan pelayanan publik. Permasalahan ini dapat mengakibatkan kurangnya perhatian pegawai terhadap detail dalam pekerjaan mereka. (b) Akuntabel, yaitu melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, serta disiplin dan berintegritas tinggi. Namun, masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab dan disiplin terhadap pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari kurangnya agresivitas dalam menyelesaikan tugas, penundaan pekerjaan yang diberikan, ketidakhadiran yang tidak disiplin saat apel pagi, serta kedatangan yang tidak sesuai dengan jam kerja, yang berdampak pada pelayanan publik yang kurang optimal. (c) Kompeten, yaitu meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah. (d) Harmonis, yaitu menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain dan membangun lingkungan kerja yang kondusif. (e) Loyal, yaitu memegang teguh ideologi Pancasila dan UUD 1945, setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah. (f) Adaptif, yaitu cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, serta bertindak proaktif. (g) Kolaboratif, yaitu memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi dan terbuka dalam bekerjasama untuk menghasilkan nilai tambah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir”**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir?
3. Apakah kemampuan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan pemahaman mengenai pengaruh kemampuan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Bagi Instansi

Diharapkan pada penelitian ini bisa memberikan informasi berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi instansi pemerintah untuk memahami peran penting kemampuan kerja dan budaya organisasi dalam memengaruhi kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian di masa mendatang.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, disusunlah sistematika penulisan yang mencakup informasi materi serta hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini. Berikut adalah sistematika penelitian tersebut.

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Ini mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.\





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada ini membahas landasan teori yang mendasari penelitian, tinjauan umum mengenai variabel dalam penelitian, kerangka pemikiran, serta hipotesis peneliti

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan analisis data yang akan dilakukan.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab empat akan dibahas tentang sejarah mengenai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta tugas pokoknya

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

Pada bab ini penulis akan menjelaskan hasil dan penelitian yaitu Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir

## **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab enam ini penulis membahas tentang kesimpulan dan saran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Setiap pegawai di suatu instansi diharapkan untuk memberikan kontribusi yang konstruktif melalui kinerja yang optimal, karena keberhasilan suatu instansi diukur berdasarkan performa pegawainya. Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Torang (2014) menjelaskan kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Afandi (2018) Kinerja definisikan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dalam rangka meningkatkan kinerja dari pegawainya, organisasi perlu memberikan perhatian pada kepentingan pegawai yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Kasmir (2018) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya..

Berdasarkan pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu tindakan yang mencapai hasil atas pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan intansi.

### 2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2018) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, baik dari segi hasil kerja maupun perilaku kerja, adalah sebagai berikut. :

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

b. Pengetahuan

Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan kerja yang akan memudahkan pegawai dalam pencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian

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

yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri pegawai yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

f. Kepemimpinan

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

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan kerja

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

Lingkungan kerja baik berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerjanya.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana dia bekerja.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

**2.1.3 Indikator Kinerja**

Menurut Kasmir (2018) Indikator-indikator kinerja terdiri dari hal-hal berikut :

a. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

b. Kuantitas

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

c. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

e. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

f. Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar pegawai dan atau antar pimpinan.

## 2.2 Kemampuan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Oleh sebab itu karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetensi global. Kemampuan tinggi yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Busro (2018) kemampuan (skill) yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dibebankan kepada karyawan. Menurut Thoah (2011) kemampuan adalah salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Berdasarkan Kasmir (2016) kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang mengerjakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya.

Menurut Robbins & Judge (2015) kemampuan kerja adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan.

### 2.2.2 Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

Menurut Moenir (2008) jenis-jenis kemampuan:

a. Kemampuan Teknis (*Technical Skill*)

Kemampuan teknis adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan alat-alat kerja. Kemampuan teknis yang dimaksud seseorang pegawai di dalam perusahaannya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada atau yang telah ditugaskan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kemampuan bersifat manusiawi adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kemampuan bersifat manusiawi dimaksud kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, bisa kelompok kerja ataupun tim kerja yakni bekerja sama dengan sesama anggota kerjanya.

### 2.2.3 Indikator Kemampuan Kerja

Indikator dari kemampuan kerja menurut Robbins & Judge (2015) adalah berikut :

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental (berpikir, penalaran dan memecahkan masalah). Kebanyakan masyarakat menempatkan nilai yang tinggi pada intelektualitas. Orang-orang cerdas umumnya memperoleh lebih banyak uang dan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.3 Budaya Organisasi

### 2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya pasti terbentuk dalam organisasi seiring dengan berjalannya waktu dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Bahri (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.

Menurut Sutrisno (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. Sedangkan Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian budaya organisasi dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan perekat sosial

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang mengikat anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai bersama, norma-norma standar yang jelas dan hal tersebut menjadi landasan gerak organisasi.

### 2.3.2 Indikator Budaya Organisasi

Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa indikator yang digunakan dalam meneliti variabel budaya organisasi antara lain:

a. Inovasi dan pengambilan risiko

Tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.

b. Memperhatikan detail

Tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.

c. Orientasi pada hasil

Sampai sejauh mana perusahaan berhasil memusatkan perhatian pada hasil yang didapat, bukan pada teknik atau proses yang digunakan dalam mencapai hasil yang diinginkan.

d. Orientasi pada orang

Sampai sejauh mana keputusan yang diambil oleh manajemen atas mempertimbangkan efeknya bagi anggota-anggota dalam organisasi.

e. Orientasi pada tim

Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

f. Keagresifan

Tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai

g. Stabilitas

Tingkat aktivitas organisasi menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

### 2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut pendapat Abdullah (2014) yang menyatakan bahwa kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau melakukan sesuatu tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang, faktor-faktor tersebut adalah :

1. Keyakinan
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Kepribadian
5. Motivasi
6. Emosional
7. Intelektual
8. Budaya organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.4 Hubungan Antar Variabel

### 2.4.1 Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Kemampuan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang erat. Kemampuan kerja yang baik memungkinkan seseorang untuk melaksanakan tugas dengan lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, kurangnya keterampilan atau pengetahuan dapat menghambat kinerja dan mengurangi produktivitas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristiani dkk. (2013) tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.4.2 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap kinerja

Menurut Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Suatu budaya yang kuat ditandai dengan nilai-nilai organisasi yang dipegang kukuh dan disepakati secara luas. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggota organisasi. Hasil spesifik dari suatu budaya yang kuat adalah kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shahzad dkk. (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Joushan, dkk (2015) juga menunjukkan hasil penelitian yang sama bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sewang (2016) menambahkan dalam hasil penelitiannya bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

## 2.5 Pandangan Islam

### 2.5.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Dalam Islam, kinerja dipandang sebagai suatu tugas yang penting dan sebagai cara untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupan dunia dan akhirat. Tentunya dalam mencapai kesuksesan tersebut langkah awal yang baik kita lakukan, baik sebagai pekerja, pengusaha, maupun sebagai individu, adalah melakukan evaluasi kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an sebagai berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ  
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥٠﴾

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya: *Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."*. (Qr. At-Ataubah:105)

pekerjaan yang kita lakukan di dunia merupakan hasil amalan di dunia, yakni prestasi selama di dunia. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan tersebut adalah kinerja (performance). Perlu diperhatikan bahwa pengungkapan kata "Allah, Rasul, dan Mukmin", menunjukkan bahwa para penilai tidak hanya Allah, tetapi juga melibatkan Rasul dan umat Mukmin. (Maguni & Maupa, 2018)

### 2.5.2 Pandangan Islam Terhadap Kemampuan Kerja

Allah SWT telah menganugerahkan seseorang dengan keahlian dan kemampuannya masing-masing. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting untuk mencapai suatu keberhasilan. Untuk mencapai semua itu harus diperhatikan kualitas sumber daya manusia. Islam mendorong umatnya untuk memilih seseorang berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan. Konsep kemampuan kerja dalam pandangan islam telah disebutkan dalam Al-Quran surah Al-Baqarah ayat 286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ دُسِينَا أَوْ أَحْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ  
وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ  
الْكَافِرِينَ

Artinya: *Allah tidak membebani, kecuali menurut kesanggupannya. Bagi ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terdapatnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa) "wahai Tuhan kami, janganlah engkau hukum kami jika kami lupa atau kami sala. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebeum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkau pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir. (Qs. Al-Baqarah:286)*

Dapat dilihat bahwa Allah tidak akan mengabaikan usaha hamba-Nya, baik itu usaha yang baik maupun buruk. Semua akan diperlihatkan kepada-Nya dan diberikan balasan yang sesuai. Begitu juga dengan bekerja, apabila manusia melakukan pekerjaannya dengan amanah dan sungguh-sungguh, maka mereka akan mendapat upah yang sepadan dengan apa yang telah dilakukan. (Akbar dkk., 2024)

### 2.5.3 Pandangan Islam Terhadap Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kesamaan yang dimiliki warga organisasi. Pada dasarnya manusia lebih cenderung berkelompok dengan orang yang memiliki kesamaan adat, kepercayaan dan lain-lain. Dari kesamaan tersebut membawa individu yang berbeda



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menjalin kerja sama agar tercapai tujuan organisasi. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Yunus ayat 47-49:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٤٧﴾ وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِن كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٤٨﴾ قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَعْجِرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ ﴿٤٩﴾

Artinya: Dan setiap umat (mempunyai) rasul. Maka apabila rasul mereka telah datang, diberikanlah hukum bagi mereka dengan adil dan (sedikit pun) tidak dizalimi 47. Dan mereka mengatakan, "Bilakah (datangnya) anjaman itu, jika kamu orang-orang yang benar?" 48. katakanlah (Muhammad), "Aku tidak kuasa menolak mudarat maupun mendatang manfaat kepada diriku, kecuali apa yang Allah kehendaki." Apabila ajalnya tiba, mereka tidak dapat meminta penundaan atau percepatan sesaat pun 49. (Qs. Yunus 47-49)

Kemudian di dalam Al-Qur'an Al-Mu'minin ayat 43 Allah SWT berfirman:

مَا تَسْبِقُ مِنْ أُمَّةٍ أَجْلَهَا وَمَا يَسْتَعْجِرُونَ ﴿٤٣﴾

Artinya: Tidak (dapat) sesuatu umatpun mendahului ajalnya, dan tidak (dapat) pula mereka terlambat dari ajalnya. (Qs. Al Mu'minin :43)

Kedua ayat tersebut menunjukkan bahwa pada hakikatnya, setiap individu atau entitas pasti akan mengalami akhir dari perjalanan hidupnya (kematian). Terutama jika ada individu yang tidak mau patuh kepada pemimpinnya (Surah An-Nisa: 59) dan tidak sungguh-sungguh dalam mengembangkan organisasi yang dipimpinnya (Yuni & Azizah, 2022)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan penelitian
1	All Ouxtrisa Chandra Mei S, Utari Praweswari, Masyithoh Turrahman, dan Delfina Mei Liza. (2022)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru Baru	Variabel X1 Budaya Organisasi, variabel X2 Kemampuan Kerja dan variabel Y Kinerja	Dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan budaya organisasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.	Perbedaan penelitian adalah subjek penelitian.	Persamaan terdapat di variabel X1,X2 dan Y.
2	Feli Prastya, Ridwan Baraba, S.E.,M. M. dan Nenden Nur Annisa, S.E.M. (2024)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada	Variabel X1 Kemampuan Kerja, variabel X2 budaya organisasi, variabel X3 Kepuasan Kerja dan variabel Y	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, budaya	Penelitian ini menggunakan 3 variabel X dan perbedaan dari subjek penelitian	Persamaan terdapat di variabel X1,X2 dan Y.

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		Karyawan Bagian Produksi Plywood CV. Mekar Abadi Wood Industry 3 Wonosobo)	kinerja	organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.		
Suli Amalia, Nenden Nur Annisa dan Mahendra Galih Prasaja (2024)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Wilayah Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen	Variabel X1 Kemampuan Kerja, variabel X2 Disiplin Kerja, variabel X3 Budaya Organisasi dan variabel Y kinerja	Berdasarkan dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa, kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat	Penelitian ini menggunakan 3 variabel X dan pada subjek penelitian yang berbeda	Persamaan terdapat di variabel X1, X3 dan Y.	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

				<p>desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.</p>		
4	Muzamil (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Puma Logistics Indonesia Di Surabaya	Variabel X1 Budaya Organisasi, X2 Kompensasi, X3 Kemampuan Kerja dan Y kinerja.	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, kompensasi, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Puma Logistics Indonesia di Surabaya.	Perbedaan penelitian ini di subjek penelitian dan Penelitian ini menggunakan 3 variabel X	Persamaan terdapat di variabel X1,X3 dan Y.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5	Simarmata (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara	Variabel X1 Budaya Organisasi, variabel X2 Kemampuan Kerja, variabel X3 Disiplin dan variabel Y kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kemampuan kerja dan disiplin menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.	Perbedaan penelitian ini dari segi subjek penelitian dan Penelitian ini menggunakan 3 variabel X	Persamaan terdapat di variabel X1,X2 dan Y.
6	Christine Gita Anggraeni dan Widarta Widarta (2023)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Puskesmas Di Kecamatan Kranggan, Kabupaten Temanggung)	Variabel X1 Kemampuan Kerja, variabel X2 Budaya Organisasi, variabel X3 Disiplin dan variabel Y kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.	Penelitian ini menggunakan 3 variabel X dan subjek penelitian yang berbeda.	Persamaan terdapat di variabel X1,X2 dan Y.
	Yetty	Pengaruh	Variabel	Terdapat	Penelitian	Persamaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sugiarti, Mustafa Kamil, Joko Rianto dan Erialdy (2021)	Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tangerang	X1 budaya organisasi, variabel X2 kemampuan kerja, variabel X3 motivasi, variabel X4 disiplin dan variabel Y kinerja.	pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh negatif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, erdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai.	ini menggunakan 4 variabel X dan subjek penelitian yang berbeda	terdapat di variabel X1,X2 dan Y.
Suyitno Suyitno, Yulie Wahyuni ngsih dan Erna Nur	Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi	Variabel X1 Kemampuan Kerja, variabel X2 Lingkung	Hasil penelitian menunjuk kan bahwa kemampuan kerja dan	Penelitian ini menggunakan 4 variabel X dan subjek penelitian	Persamaan terdapat pada X1, X4 dan Y.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Faizah (2024)	Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gemah Ripah Gresik	n Kerja, variabel X3 Motivasi Kerja, variabel X4 Budaya Organisasi dan variabel Y kinerja	budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Secara simultan, keempat variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.	yang berbeda	
Cahyanti (2023)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber	Variabel X1 kemampuan kerja, variabel X2 budaya organisasi dan variabel Y1 motivasi dan variabel Y2 kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja, budaya	Perbedaan penelitian variabel pemediasi yaitu variabel mediasi dan subjek penelitian	Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel X1, X2 dan Y2.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		Daya Manusia (Bkpsdm) Lubuk Pakam		organisasi berpengaruh terhadap motivasi, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Lubuk Pakam.		
10	M. Ardi A. Fatah, Farid Madjodjo dan Fadli Dahlan. (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja	Variabel X1 Budaya Organisasi, Variabel X2 Keselamatan Kerja, Variabel X3	Hasil dari analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa budaya organisasi,	Perbedaan penelitian ini dari variable X2 yang digunakan dan subjek penelitian	Persamaan penelitian terdapat di variabel X1 yaitu Budaya Organisasi dan X3 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.

	Perawat Di Era New Normal Pada RSD Kota Tidore Kepulauan	Kemampuan Kerja dan variabel Y Kinerja	keselamatan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja perawat di era new normal pada RSD Kota Tidore Kepulauan.		Kemampuan Kerja Dan variabel Y
--	--	--	--	--	--------------------------------

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah paduan terkait hubungan antar variabel yang tersusun dari berbagai teori yang sudah dideskripsikan (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. variabel bebas (independen)
  - Kemampuan kerja (X1)
  - Budaya organisasi (X2)



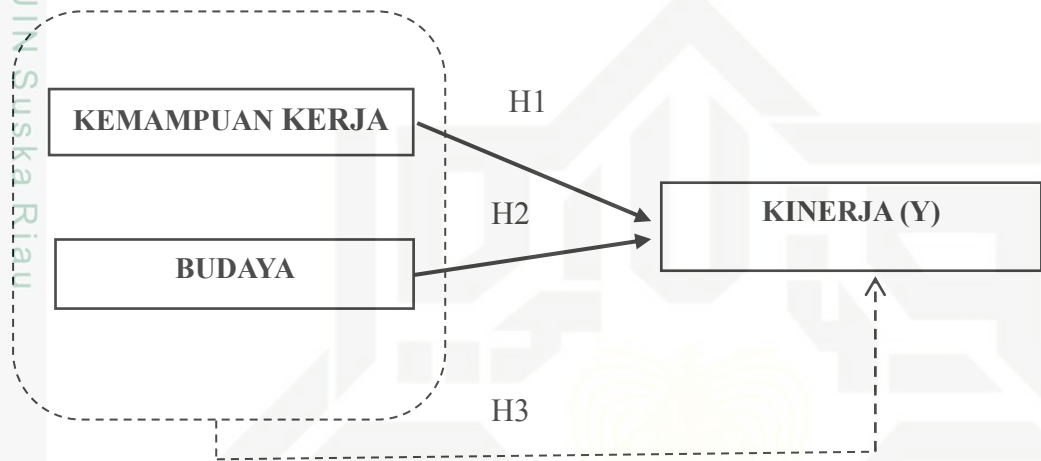
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Variabel terikat (dependen)  
Kinerja pegawai (Y).

Adapun Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Kasmir (2018)

Keterangan :  
 —————> : Pengaruh secara parsial  
 - - - - -> : Pengaruh secara simultan

**2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.:

1. Variabel bebas adalah variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikat., dimana variabel tersebut terdiri dari Kemampuan Kerja (X1) dan budaya organisasi (X2).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Variabel terikat adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas, pada penelitian yaitu variabel Kinerja (Y).

**Tabel 2.2**  
**Indikator Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Kasmir, 2018).	a. Kualitas (Mutu) b. Kuantitas (jumlah) c. Waktu (jangka waktu) d. Penekanan biaya e. Pengawasan f. Hubungan antar karyawan (Kasmir, 2018).	Likert
2	Kemampuan Kerja	Kemampuan kerja adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. (Robbins & Judge, 2015)	a. Kemampuan Intelektual b. Kemampuan Fisik (Robbins & Judge, 2015)	Likert
3	Budaya Organisasi	Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. (Robbins & Judge, 2015)	a. Inovasi dan pengambilan risiko b. Memperhatikan detail Orientasi pada hasil c. Orientasi pada orang d. Orientasi pada tim e. Keagresifan f. Stabilitas (Robbins & Judge, 2015)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu seperti yang diuraikan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mei S dkk. (2022) tentang Pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan budaya organisasi secara bersamaann terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru. Oleh karena itu, hipotesis penelitian adalah

H1: Diduga terdapat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.

Pada penelitian Muzammil (2020) tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Puma Logistics Indonesia Di Surabaya, menunjukkan budaya organisasi, kompensasi, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Puma Logistics Indonesia di Surabaya. Oleh karena itu, hipotesis penelitian 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.

H2: Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.

Simarmata (2020) tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kemampuan kerja dan disiplin menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian adalah

H3: Diduga terdapat pengaruh kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) yang terletak di Tembilahan, Kecamatan Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini dilakukan mulai dari Januari 2024.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 3.2.1 Data Primer

Sugiyono (2017) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari tanggapan responden yang dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.

##### 3.2.2 Data Sekunder

Sugiyono (2017) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul. Sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi buku-buku yang digunakan sebagai referensi serta jurnal yang membahas pengaruh kemampuan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai yang bekerja di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir pada tahun 2023, total jumlah pegawai adalah 58 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

#### 3.3.2 Sampel

Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah populasi yang terdapat pada pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir sebanyak 58 orang. Karena Jumlah subjek 58 orang maka dalam penelitian ini semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (metode sensus). Dimana sampling jenuh adalah teknik penentu sampel jika semua anggota digunakan sebagai sampel.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut.:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.4.1 Interview (Wawancara)

Sugiyono (2017) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dapat dilaksanakan mulai dari wawancara secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilaksanakan secara tatap muka maupun dengan menggunakan perantara telepon.

### 3.4.2 Kuisisioner

Sugiyono (2017) dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

### 3.4.3 Observasi

Sugiyono (2017) observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang amati tidak terlalu besar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penelitian ini menerapkan pengukuran instrumen menggunakan skala Likert. Sugiyono (2017) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang terjadi, dengan nilai setiap pertanyaan sebagai berikut:

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

### 3.6 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

#### 3.6.1 Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### 3.7 Uji Kualitas Data

Kualitas data dalam penelitian ini ditentukan oleh alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi, yang berperan penting dalam menghasilkan data yang berkualitas.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Instrumen yang valid adalah instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan atau mengukur data yang akurat. Ketika suatu instrumen valid, instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang perlu diukur (Sugiyono,2017).

Uji validitas dilakukan untuk memastikan apakah jawaban dari kuesioner dan responden benar-benar sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item to Total Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  harus berada diatas 0.3. Hal ini dikarenakan jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari 0.3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (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.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama. Data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama.

Metode pada uji reabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* yaitu metode menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Kuisisioner dikatakan reliabel saat jawaban kuisisioner konsisten dari waktu ke waktu. Nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6 baru dinyatakan reliable.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki akurasi dalam estimasi, serta bersifat tidak bias dan konsisten.

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data tersebut normal atau tidak. Secara prinsip, uji ini membandingkan data yang dimiliki dengan distribusi normal yang memiliki rata-rata dan deviasi standar yang sama dengan data tersebut. Uji normalitas menjadi hal penting karena merupakan salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) sehingga data tersebut memiliki distribusi normal. (Ghozali,2018).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai *Asymptotic Significant (2-tailed)*  $>0,05$ , maka nilai residual berdistribusi normal tetapi jika *Asymptotic Significant (2-tailed)*  $< 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

### 3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat masalah multikorelasi di antara variabel bebas. Multikolieritas adalah korelasi yang sangat tinggi atau yang sangat rendah yang terjadi dalam hubungan antar variabel bebas. Uji multikolieritas perlu dilakukan ketika ada lebih dari satu variabel independen. (Ghozali, 2018)

Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance, nilai tolerance yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel independennya, sebaliknya akan terjadi multikolinearitas apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,1 atau lebih besar dari 10.(Ghozali, 2018).

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya tetap, maka kondisi tersebut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian tersebut bervariasi, maka disebut heteroskedastisitas.

Dalam uji heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan metode Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan semua variabel independen terhadap nilai mutlak dari kesalahan (error). Jika terdapat pengaruh variabel independen yang signifikan terhadap nilai mutlak errornya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas. (Ghozali, 2018)

Dasar keputusan yang digunakan adalah jika nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dan nilai absolut residual lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Atau sebagai berikut :

- a. Jika nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Jika nilai Sig < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas

#### 3.8.4 Uji Autokorelasi

Menurut Suliyanto (2018) uji autokorelasi ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada terjadi korelasi, jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui adanya autokorelasi biasanya dipakai uji Durbin-Watson.

- a. Jika DW dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika DW berada diantara -2 sampai dengan +2 berarti tidak terjadi autokorelasi.
- c. Jika DW diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negative



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Formula dari regresi linear berganda yaitu :

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat

$\alpha$  = Konstanta (nilai Y apabila  $X_1, X_2 \dots X_n = 0$ )

$\beta$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = Variabel bebas

e = error/variabel pengganggu

Sehingga formula dari regresi linear berganda yang dipakai pada penelitian ini adalah :

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

$\alpha$  = Konstanta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$\beta_1$  = Koefisien regresi variabel antara X1 dan Y

$\beta_2$  = Koefisien regresi variabel antara X2 dan Y

X1 = Variabel bebas (Kemampuan Kerja)

X2 = Variabel bebas (Budaya Organisasi)

e = error/variabel pengganggu

### 3.10 Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hasil dalam penelitian ini, dilakukan pengujian hipotesis, antara lain :

#### 3.10.1 Uji signifikansi secara parsial (Uji T)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah setiap variabel independen memiliki hubungan yang signifikan secara individu dengan variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi atau keberartian masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dalam uji dua sisi, yaitu 0,05.

Dasar pengambilan keputusan pengujian:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < \alpha (0,05)$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  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.

### 3.10.2 Uji Signifikansi secara simultan (Uji F)

Uji F memiliki tujuan yaitu mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Jika variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk kriteria cocok. Jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk pada kategori tidak cocok.

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut.:

- a. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan apabila tingkat signifikansi  $< \alpha$  (0,05),  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan pengaruh kemampuan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.
- b. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan apabila tingkat signifikansi  $> \alpha$  (0,05),  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan pengaruh kemampuan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

### 3.11 Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengidentifikasi seberapa kuat faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan, apakah termasuk sangat kuat, kuat, sedang, rendah, atau sangat rendah. Untuk menentukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

adanya hubungan yang kuat atau lemah antara kedua variabel, digunakan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017).

**Tabel 3.1**  
**Interval Koefisien Korelasi (R)**

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Menurut Ghozali (2018) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen yang dapat secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen hampir sepenuhnya memberikan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, jika  $R^2 = 0$ , artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### 4.1 Gambaran Umum Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD)

##### Kabupaten Indragiri Hilir

Dalam Gambaran umum objek penelitian ini akan dibahas antara lain : profil Kantor BKAD Kabupaten Indragiri Hilir ,Visi Misi dan Tugas, Fungsi, serta Struktur Organisasi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

#### 4.2 Sejarah Singkat Berdirinya Kantor Badan Keuangan dan Aset

##### Daerah Kabupaten Indragiri Hilir

Dalam rangka mewujudkan pembentukan perangkat daerah yang sesuai dengan prinsip desain organisasi dan berdasarkan pasal 21 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 99 Tahun 2018 tentang Pembinaan dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah, Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir melakukan evaluasi terhadap perangkat daerah dan melakukan penyesuaian terhadap kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja organisasi pada Badan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

Sebagaimana perubahan nomenklatur tersebut maka Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Indragiri Hilir berubah menjadi Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perubahan atas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Peraturan Daerah Kabupaten 54 Indragiri Hilir Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir dan Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 4 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir.

Pembentukan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir sebagai salah satu lembaga teknis daerah yang dilatarbelakangi oleh perubahan pengelolaan keuangan daerah dalam hal pertanggungjawaban keuangan daerah diwujudkan dalam bentuk laporan keuangan. Laporan keuangan tersebut merupakan wujud dari penguatan transparansi dan akuntabilitas. Terkait dengan pertanggungjawaban Keuangan Daerah, setidaknya ada 7 (tujuh) laporan keuangan yang harus dibuat oleh Pemerintah Daerah yaitu, neraca, laporan realisasi anggaran, laporan operasional, laporan perubahan saldo anggaran lebih, laporan perubahan ekuitas, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan.

Selanjutnya konsekuensi logis dari perubahan pertanggungjawaban tersebut adalah terintegrasinya pengelolaan keuangan dengan meningkatkan koordinasi antar berbagai pihak dalam penyusunan laporan keuangan berbasis akreal. Dokumen pelaksanaan dan penatausahaan keuangan harus mengalir sehingga

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

bisa mendukung pencatatan berbasis akrual. Basis akrual ini merupakan basis yang baru untuk Pemerintah Daerah sehingga dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak di Pemerintahan Daerah diperlukan untuk menciptakan kesuksesan penerapan basis akuntansi akrual.

#### **4.3 Visi dan Misi**

##### **1. Visi**

“ Terwujudnya pengelolaan keuangan dan aset daerah yang berkualitas dalam mendukung pemerintahan daerah yang amanah dan akuntabel”

##### **2. Misi**

- a. Peningkatan kualitas pelayanan keuangan daerah, manajemen aset/barang daerah serta sinergitas pengelolaan keuangan daerah
- b. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur pengelola keuangan dan aset daerah
- c. Peningkatan sarana dan prasarana dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah.

#### **4.4 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah**

##### **1. Kedudukan**

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Indragiri Hilir dibentuk Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Hilir Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir dan Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 4 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir dengan kedudukan :

- a. Badan Keuangan dan Aset Daerah merupakan unsur penunjang urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah
- b. Badan Keuangan dan Aset Daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

**2. Tugas dan Fungsi**

Tugas pokok Badan Keuangan dan Aset Daerah adalah melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Keuangan Daerah dan Pengelola Aset Daerah. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, Badan Keuangan dan Aset Daerah mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis penunjang Urusan Pemerintahan dibidang Keuangan lingkup Pengelolaan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Keuangan dan Aset Daerah;

- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis penunjang urusan Pemerintahan dibidang Keuangan Lingkup Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas teknis penunjang urusan Pemerintahan dibidang keuangan lingkup Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi- fungsi penunjang urusan Pemerintahan dibidang keuangan lingkup Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### 3. **Struktur Organisasi**

Berdasarkan Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 4 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir, Struktur Organisasi Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir terdiri atas :

#### 1. **Kepala Badan**

#### 2. **Sekretariat, terdiri dari :**

- a) Subbagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**3. Bidang Perbendaharaan Daerah, terdiri dari :**

- a) Subbidang Pengelolaan Kas Daerah
- b) Subbidang Penatausahaan Belanja Daerah
- c) Subbidang Pengendalian Belanja Daerah

**4. Bidang Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Daerah**

- a) Subbidang Akuntansi Pendapatan dan Pembayaran
- b) Subbidang Akuntansi Belanja
- c) Subbidang Pelaporan

**5. Bidang Anggaran**

- a) Subbidang Anggaran 1
- b) Subbidang Anggaran 2
- c) Subbidang Anggaran 3

**6. Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah, terdiri dari :**

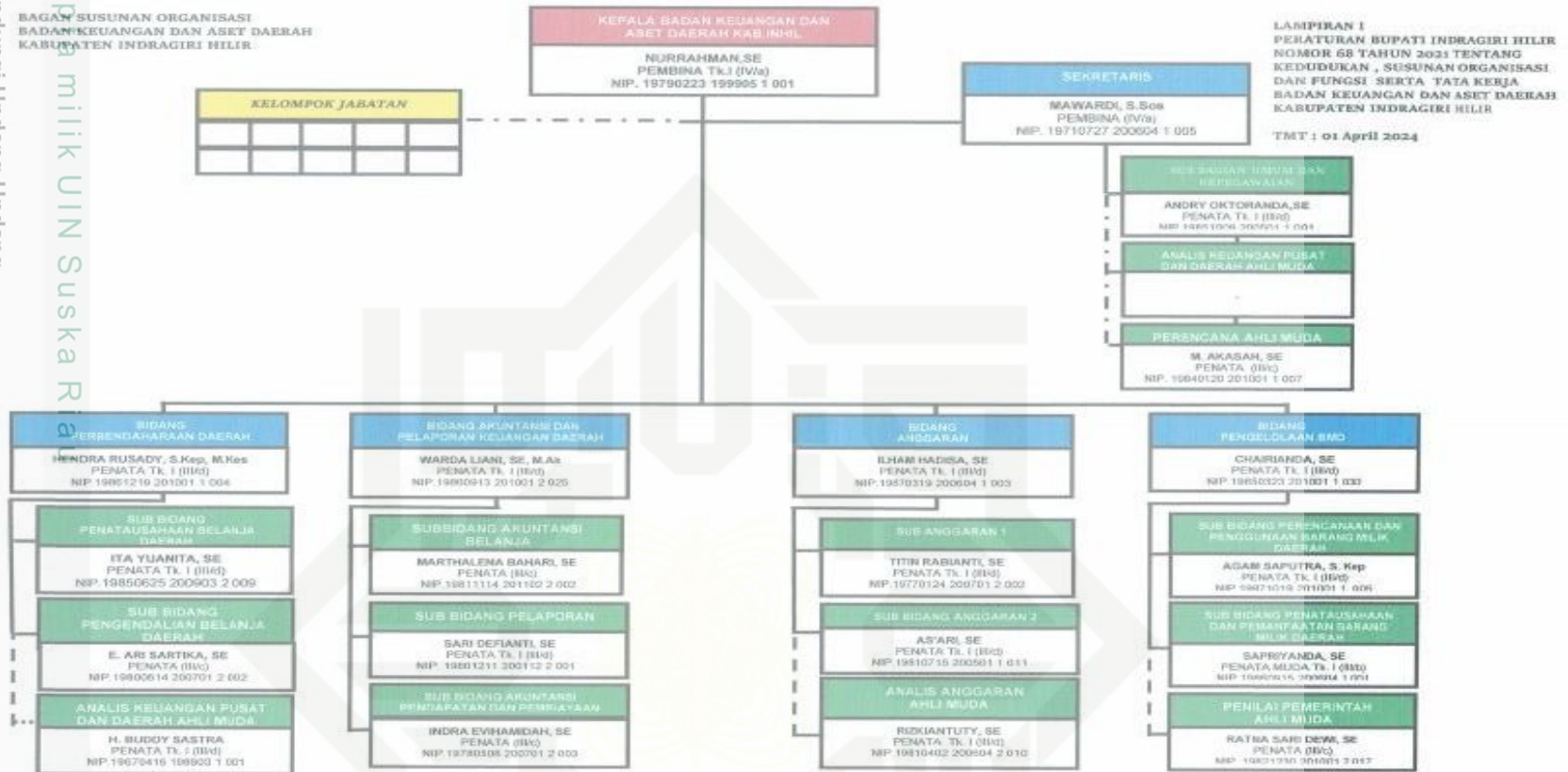
- a) Subbidang Perencanaan dan Penggunaan Barang Milik Daerah
- b) Subbidang, pengamanan, Pemindahtanganan, Penilaian dan Penghapusan Barang
- c) Subbidang Penatausahaan dan Pemanfaatan Barang Milik Daerah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 4.1

Bagan Struktur Organisasi Badan Keuangan dan Aset Daerah



Sumber : Kantor BKAD

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Untuk lebih jelasnya tentang struktur organisasi BKAD Provinsi Riau dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepala Badan

Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah pada bidang Keuangan dan Aset Daerah. Untuk melaksanakan tugas Kepala BKAD menyelenggarakan fungsi penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan tugas dukungan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis, pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintah daerah.

2. Sekretariat

Sekretaris mempunyai fungsi tugas melakukan penyusunan program kerja dan rencana operasional, pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah, dan Subbagian Kepegawaian dan Umum.

3. Kepala Bidang Anggaran Daerah

Kepala Bidang Anggaran Daerah mempunyai tugas melakukan penyusunan program kerja dan rencana operasional, pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Sub Bidang Penyusunan Anggaran, Subbidang Evaluasi dan Pengendalian Anggaran, dan Subbidang Fasilitasi dan Pembinaan Anggaran.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Kepala Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah

Kepala Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah mempunyai tugas melakukan penyusunan program kerja dan rencana operasional, pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbidang Penerimaan Daerah, Subbidang Pengelola Kas daerah, dan Subbidang Belanja Daerah.

#### 5. Kepala Bidang Akuntansi dan Pelaporan

Kepala Bidang Akuntansi dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan penyusunan program kerja dan rencana operasional, pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbidang Akuntansi dan Konsolidasi Subbidang Analisa Data dan Pelaporan, dan Subbidang Pembinaan Akuntansi dan Pelaporan.

#### 6. Kepala Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah

Kepala Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah mempunyai tugas melakukan penyusunan program kerja dan rencana operasional, pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbidang Penatausahaan Barang Milik Daerah, subbidang Pemanfaatan dan Pengamanan Barang Milik daerah, dan Subbidang Pemindahtanganan Pemusnahan dan Penghapusan Barang Milik Daerah.

Badan Keuangan dan Aset Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi pertanggungjawaban dilakukan secara berjenjang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dalam menjalankan tugas BKAD menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Kemampuan Kerja Dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir. Dapat dilihat dari  $F$  hitung ( $81,042$ )  $>$   $F$  tabel ( $3,16$ ) dan  $\text{sig}$  ( $0,000$ )  $<$  ( $0,05$ ). Diketahui bahwa nilai *Adjusted R square*  $0,737$ , bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kemampuan Kerja Dan Budaya Organisasi sebesar  $73,7\%$ , sedangkan sisanya  $26,3\%$  merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 6.2 Saran

Sesuai dari hasil penelitian yang telah dilakukan, bahasan beserta simpulan yang didapat pada penelitian ini, oleh karenanya ada saran untuk melengkapi pada perusahaan dan penelitian selanjutnya ialah :

1. Untuk variabel Kemampuan Kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sebaiknya pimpinan pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir untuk memperhatikan kemampuan intelektual karena instansi bukan saja mengharapkan pegawai yang memiliki stamina, ketangkasan dan kekuatan tetapi yang terpenting dapat bekerja dengan hasil yang optimal.
2. Untuk variabel Budaya Organisasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sebaiknya pimpinan pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir secara memperhatikan pelaksanaan budaya organisasi agar terwujudnya orientasi pada tim yang baik. Dengan orientasi pada tim yang baik bisa mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya alangkah lebih baik jika menggunakan teknik penelitian yang berbeda, atau dapat juga menggunakan variabel yang lain yang tidak terdapat didalam penelitian ini. Sehingga kedepannya dapat memberikan referensi yang lebih baik untuk penelitian selanjutnya.

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori, konsep dan indikator Cetakan 1*. Zanafa Publishing.
- Akbar, M. F., Rohman, U., Ismail, S., Utami, N. S. P., & Elsyafitri, S. (2024). Resiliensi Psikologis dalam Cobaan: Kajian dari Surat Al-Baqarah Ayat 286 dan Implikasinya dalam Kehidupan. *Jurnal Psikologi Islam*, 3(1).
- Amalia, S., Annisa, N. N., & Prasaja, M. G. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen. *Volatilitas Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(4).
- Anggraeni, C. G., & Widarta, W. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Puskesmas di Kecamatan Kranggan, Kabupaten Temanggung). *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(3).
- Bahri, Moh. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 1*. Prenadamedia Group Divisi Kencana.
- Cahyanti, D. (2023). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Lubuk Pakam*.
- Fatah, M. A. A., Madjodjo, F., & Dahlan, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Era New Normal Pada RSD Kota Tidore Kepulauan: The Influence of Organizational Culture, Work Safety and Work Capability on Nurse Performance in the New Normal Era at Tidore Islands City Hospital. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 54–63.
- Fikri, S. L., & Begawati, N. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Saptajaya Cabang Padang. *Matua Jurnal Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 1–12.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). Universitas Diponegoro (Undip).





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori dan praktik Edisi 1, Cetakan ke-4*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kristiani, D. A., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangunan Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 110–116.
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(1), 100.
- Mei S, A. O. C., Praweswari, U., Turrahmah, M., & Liza, D. M. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Pekanbaru. *Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(2), 228–239.
- Moenir, H. A. S. (2008). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia Cetakan ke-8*. Bumi Aksara.
- Muzammil, M. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja PT. Puma Logistics Indonesia di Surabaya*.
- Prastya, F., Baraba, R., & Annisa, N. N. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi Plywood CV. Mekar Abadi Wood Industry 3 Wonosobo). *Volatilitas Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(4).
- Rijanto, A., & Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 4(2), 35.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior (16th ed.)*. Pearson Education, Inc.
- Sewang, A. (2016). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Motivation on the Job Satisfaction and Lecturer's Performance at College of Darud Dakwah Wal Irsyad (DDI) at West Sulawesi. *International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS)*, 3(5), 8–22.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Shahzad, F., Iqbal, Z., & Gulzar, M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(2), 56–64.
- Simarmata, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Pamator*, 13(2), 170–175.
- Soelton, M., & Yasinta, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi*, XXIII(01), 20–32.
- Sugiarti, Y., Kamil, M., Rianto, J., & Erialdy, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tangerang. *Jurnal Pemandhu*, 2(3).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Ed. 2, Cet. 1*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2018). *Buku Budaya Organisasi dan Kinerja*. Penerbit Buku Pendidikan Deepublish.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Andi.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 759–768.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan Cetakan Kedelapan*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia.
- Suyitno, S., Wahyuningsih, Y., & Faizah, E. N. (2024). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gemah Ripah Gresik. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1).
- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers.
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen: perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi*. Alfabeta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)* (Vol. 70). Rajawali Pers.

Yuni, F. W., & Azizah, S. M. (2022). Budaya Organisasi dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadist. *Al-Mikraj: Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 2(2).



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Kuisioner Penelitian

#### **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BKAD) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Kuisioner ini disusun untuk membantu dalam pengumpulan data penelitian guna menyelesaikan program studi strata satu di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak dalam mengisi kuisioner ini. Jawaban yang diberikan akan sangat berharga bagi kelancaran penelitian ini, dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya. Terima kasih atas partisipasi dan kerjasamanya.

*Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Peneliti

**Siti Aisa Fera**  
**12070122871**

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

### A. Identitas Responden

Petunjuk : berilah tanda cheklist (√) untuk pilihan yang sesuai dengan diri anda.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Pendidikan Terakhir :  SMA  D3  D4  
 S1  S2  S3
4. Lama Bekerja :  <10 thn  10-30 thn  >30 thn

### B. Petunjuk Pengisian

Silahkan memberi tanda cheklist (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan anda. Tidak ada jawaban benar dan salah. Ada lima pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pertanyaan:

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**C. Pertanyaan**

**1. KINERJA**

NO	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya menjaga standar kualitas yang tinggi dalam pekerjaan saya					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah target yang telah ditetapkan					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditentukan					
4.	Saya mampu bekerja dengan tingkat kesalahan rendah sehingga dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan perusahaan atau organisasi					
5.	Dengan adanya pengawasan saya merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan					
6.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan pegawai lainnya					

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**2. KEMAMPUAN KERJA**

NO	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya mulai dari berpikir hingga pemecahan masalah					
2.	Pendidikan berpengaruh dalam proses penyelesaian tugas yang diberikan					
3.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna					

**3. BUDAYA ORGANISASI**

NO	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan dan berani menanggung resiko					
2	Dalam bekerja pegawai didorong untuk bertindak cermat dan memperhatikan hal-hal secara detail					
3	Saya terus mengembangka diri guna mendapatkan hasil yang optimal dalam					

	menyelesaikan pekerjaan					
4	Atasan saya selalu memberikan dukungan kepada saya dalam penyelesaian pekerjaan					
5	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim agar meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan atau organisasi					
6	Saya selalu agresif dan kompetitif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
7	Saya menjaga stabilitas pekerjaan saya agar terwujud dengan baik					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



## Lampiran 2 : Tabulasi Kuisoner Penelitian

### 1. Kinerja (Y)

Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
1.	5	5	5	5	5	5	30
2.	5	5	5	5	5	5	30
3.	5	5	5	5	5	5	30
4.	5	5	5	5	5	5	30
5.	5	5	5	5	5	5	30
6.	5	5	5	5	5	5	30
7.	5	4	5	5	4	5	28
8.	5	5	5	4	5	5	29
9.	5	5	5	5	5	5	30
10.	4	5	5	5	5	4	28
11.	3	3	4	5	5	3	23
12.	5	5	5	5	5	5	30
13.	5	5	5	5	5	5	30
14.	4	5	5	4	5	5	28
15.	5	5	5	5	5	5	30
16.	5	4	5	5	4	3	26
17.	5	5	5	5	5	5	30
18.	4	5	5	4	5	5	28
19.	5	5	5	5	5	5	30
20.	5	5	5	5	5	5	30
21.	5	5	5	4	5	5	29
22.	5	5	5	4	5	4	28
23.	5	5	5	5	5	5	30
24.	5	5	5	5	5	5	30
25.	3	5	5	4	5	3	25
26.	4	4	5	4	4	4	25
27.	5	5	5	5	5	5	30
28.	5	5	5	5	5	5	30
29.	5	5	5	5	5	5	30
30.	5	5	5	4	5	5	29
31.	5	5	5	4	5	5	29
32.	4	5	4	4	4	4	25
33.	5	5	5	5	5	5	30
34.	5	5	5	4	5	5	29
35.	4	4	5	4	4	4	25

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

36.	5	4	5	4	5	4	27
37.	3	5	4	5	5	5	27
38.	5	5	5	5	5	5	30
39.	5	5	5	5	5	5	30
40.	5	5	5	5	5	5	30
41.	5	5	5	5	5	5	30
42.	5	5	5	5	5	5	30
43.	5	5	5	5	5	5	30
44.	5	4	5	5	4	5	28
45.	4	4	5	5	5	5	28
46.	5	5	5	5	5	5	30
47.	5	5	5	5	5	5	30
48.	5	4	4	5	5	5	28
49.	4	5	5	4	5	5	28
50.	5	5	5	4	5	5	29
51.	5	5	5	4	5	5	29
52.	5	4	4	4	3	4	24
53.	5	4	3	4	3	4	23
54.	5	5	5	5	5	5	30
55.	5	5	5	5	5	5	30
56.	5	3	5	5	3	4	25
57.	1	1	2	1	1	2	8
58.	1	1	1	1	1	1	6

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 2. Kemampuan Kerja (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	Total
1	5	5	5	15
2	5	5	5	15
3	5	4	5	14
4	5	5	5	15
5	5	5	5	15
6	5	5	5	15
7	5	5	5	15
8	5	3	5	13
9	5	4	5	14
10	5	5	5	15
11	2	5	3	10
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	5	4	14
16	5	5	5	15
17	5	5	5	15
18	5	5	5	15
19	5	5	5	15
20	5	5	5	15
21	5	4	5	14
22	5	5	5	15
23	4	4	4	12
24	5	5	5	15
25	5	5	5	15
26	4	5	4	13
27	5	4	4	13
28	5	5	5	15
29	5	5	5	15
30	4	4	4	12
31	4	4	4	12
32	5	5	5	15
33	5	5	5	15
34	4	4	4	12
35	4	4	4	12
36	5	5	4	14
37	5	5	5	15

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

38	5	5	5	15
39	3	4	3	10
40	5	5	5	15
41	5	5	5	15
42	5	4	5	14
43	5	5	5	15
44	5	5	5	15
45	5	5	4	14
46	5	4	5	14
47	4	4	4	12
48	5	5	5	15
49	5	5	5	15
50	5	5	5	15
51	5	4	5	14
52	5	5	5	15
53	5	3	5	13
54	5	3	3	11
55	5	5	5	15
56	4	4	4	12
57	1	2	1	4
58	1	1	1	3

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



### 3. Budaya Organisasi (X2)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
1.	5	5	5	5	5	5	5	35
2.	5	5	5	5	5	5	5	35
3.	5	5	5	4	5	5	5	34
4.	5	5	5	5	5	5	5	35
5.	5	5	5	5	5	5	5	35
6.	5	5	5	5	5	5	5	35
7.	4	5	5	5	5	5	5	34
8.	5	5	5	5	5	5	5	35
9.	5	5	5	5	5	5	5	35
10.	5	5	5	5	5	5	5	35
11.	4	5	4	5	3	4	5	30
12.	5	5	5	5	5	5	5	35
13.	5	5	5	5	5	5	5	35
14.	4	4	5	5	3	5	4	30
15.	5	5	5	5	5	5	5	35
16.	5	4	5	4	5	4	5	32
17.	5	5	5	5	5	5	5	35
18.	5	5	4	5	4	5	5	33
19.	5	4	5	4	5	4	5	32
20.	5	5	5	5	5	5	5	35
21.	5	4	5	5	5	5	4	33
22.	4	5	5	5	5	3	5	32
23.	5	5	5	5	5	5	5	35
24.	5	5	5	5	5	5	5	35
25.	3	5	4	5	3	5	5	30
26.	4	5	4	4	4	4	3	28
27.	5	4	5	5	3	5	5	32
28.	5	5	5	5	5	5	5	35
29.	5	5	5	5	4	5	4	33
30.	5	5	5	5	5	5	5	35
31.	5	5	5	4	5	5	5	34
32.	4	5	4	4	4	4	4	29
33.	5	5	5	5	5	5	5	35
34.	5	5	5	5	5	5	5	35
35.	4	5	4	4	4	4	5	30
36.	4	5	4	4	5	3	4	29

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

37.	3	4	3	5	3	4	3	25
38.	5	5	5	5	5	5	5	35
39.	5	3	5	4	3	4	5	29
40.	5	5	5	5	5	5	5	35
41.	5	5	5	5	5	5	5	35
42.	3	3	3	5	3	4	3	24
43.	5	5	5	5	5	5	5	35
44.	4	5	4	3	4	4	4	28
45.	4	3	4	5	4	5	5	30
46.	5	3	4	4	3	4	3	26
47.	5	5	5	5	3	5	5	33
48.	4	5	3	5	5	5	5	32
49.	3	3	5	4	3	5	2	25
50.	5	5	5	5	5	5	5	35
51.	5	5	4	5	5	5	5	34
52.	5	5	5	5	5	5	5	35
53.	5	5	5	5	5	5	5	35
54.	4	4	4	5	4	5	4	30
55.	5	5	5	5	5	5	5	35
56.	3	3	3	3	3	3	2	20
57.	1	2	1	1	1	1	2	9
58.	1	1	1	1	1	1	1	7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### Lampiran 3 : Hasil Olah Data

#### 1. Uji Validitas

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	9,07	2,486	,841	,831
X1.2	9,19	2,998	,694	,950
X1.3	9,16	2,414	,897	,781

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	27,10	23,393	,885	,940
X2.2	27,03	24,350	,806	,947
X2.3	27,07	23,785	,856	,943
X2.4	26,98	24,508	,813	,946
X2.5	27,24	23,099	,818	,947
X2.6	27,02	24,123	,837	,944
X2.7	27,07	23,364	,847	,944

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	23,21	13,746	,798	,945
Y1.2	23,21	13,465	,876	,935
Y1.3	23,07	14,311	,873	,937
Y1.4	23,28	14,098	,799	,944
Y1.5	23,17	13,443	,861	,937
Y1.6	23,21	13,816	,863	,937

**2. Uji Realibilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	3

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	7

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	6



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,23347355
Most Extreme Differences	Absolute	,189
	Positive	,143
	Negative	-,189
Test Statistic		,189
Asymp. Sig. (2-tailed)		,127 <sup>c</sup>

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

### 4. Uji Multikolinearitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,572	1,859		2,460	,017		
	Kemampuan Kerja	,756	,187	,405	4,044	,000	,459	2,179
	Budaya Organisasi	,408	,078	,521	5,204	,000	,459	2,179

a. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 5. Uji Heteroskedastisitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6,029	1,235		4,882	,000
	Kemampuan Kerja	-,176	,124	-,253	-1,420	,161
	Budaya Organisasi	-,067	,052	-,230	-1,294	,201

a. Dependent Variable: Abs\_RES1

## 6. Uji Autokorelasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,864 <sup>a</sup>	,747	,737	2,274	1,910

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

b. Dependent Variable: Kinerja

## 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,572	1,859		2,460	,017
	Kemampuan Kerja	,756	,187	,405	4,044	,000
	Budaya Organisasi	,408	,078	,521	5,204	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 8. Uji T (Parsial)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,572	1,859		2,460	,017
	Kemampuan Kerja	,756	,187	,405	4,044	,000
	Budaya Organisasi	,408	,078	,521	5,204	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

### 9. Uji F (Simultan)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	837,937	2	418,968	81,042	,000 <sup>b</sup>
	Residual	284,339	55	5,170		
	Total	1122,276	57			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

### 10. Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 <sup>a</sup>	,747	,737	2,274

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

## Lampiran 4 : Dokumentasi

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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







**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

UIN SUSKA RIAU  
 Nomor :  
 Surat :  
 Lampiran :  
 Perihal :

: B-5163/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/07/2024 Pekanbaru, 22 Juli 2024 M  
 : Biasa 15 Muharram 1446 H  
 : -  
 : **Bimbingan Skripsi**

Kepada  
 Yth. **Endrianto Ustha, ST, MM**  
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Siti Aisa Fera  
 N I M : 12070122871  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)

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

**"PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BKAD) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR"**.

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

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



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

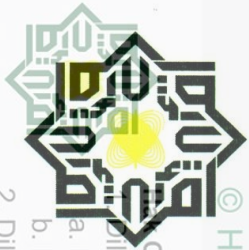
Tembusan :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Nomor : B-4035/Un.04/F.VII/PP.00.9/6/2024  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 13 Juni 2024 M  
 6 Zulhijjah 1445 H

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Siti Aisa Fera  
 NIM. : 12070122871  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan  
 Dr. Mulyarni, SE, MM  
 NIP. 19700826 199903 2 001





# PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

## BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH

Jalan Akasia Nomor 01, Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau 29214

E-mail: bpkadinhil@gmail.com

Tembilahan, 18 September 2024

Nomor : 400.3/ 618 /BKAD  
 Sifat : Penting  
 Lampiran : -  
 Hal : Riset

Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
 Pekanbaru

Berdasarkan Rekomendasi Penelitian dan Pengumpulan Data (Survey) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Indragiri Hilir Nomor : 070 /BKBP-EKOSOSBUD/VIII/2024/161 Tanggal 13 Agustus 2024 Hal Rekomendasi Penelitian dan Pengumpulan Data Mahasiswa atas nama :

Nama : Siti Aisa Fera  
 NIM : 12070122871  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Judul Riset : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir  
 TMT : 13 Agustus s.d 13 Nopember 2024

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang namanya tersebut di atas telah selesai melakukan Penelitian dan Pengumpulan Data pada tanggal 18 September 2024 di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Kepala Badan Keuangan  
 Dan Aset Daerah  
 Kabupaten Indragiri Hilir



Nurrahman, SE  
 Pembina Tk. I/(IV/b)  
 NIP. 19790223 199905 1 001

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



## BIOGRAFI PENULIS



**Siti Aisa Fera**, lahir pada tanggal 4 Juni 2002 di Karya Tunas Jaya. Penulis merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Syahrul Ridwan dan Ibu Dahniar dari dua bersaudara, kakak laki-laki saya bernama M. Wahyu. Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SDN 019 Tempuling lulus di tahun 2014. Selanjutnya penulis melanjutkan jenjang pendidikan di SMPN 3 Tempuling lulus di tahun 2017. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Tembilahan lulus pada tahun 2020. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Strata-1 pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020 dan menamatkan pada tahun 2024. Pada tanggal 07 Oktober 2024 penulis menyelesaikan Skripsi tersebut dengan melakukan Ujian Oral Comprehensif sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) program studi S1 Manajemen dengan judul skripsi **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BKAD) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR”**. Berkat rahmat Allah SWT penulis dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim 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.