

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DIKANTOR CAMAT PANGKALAN KERINCI
KABUPATEN PELALAWAN**

SKRIPSI



Oleh:

MAHARANI JUWITA

12070522716

PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2024 M/ 1445 H



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DIKANTOR CAMAT PANGKALAN KERINCI KABUPATEN PELALAWAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial
(S.Sos) Pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

MAHARANI JUWITA

12070522716

PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2024 M/ 1445 H

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

© Halcyon Publishing UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Nama : MAHARANI JUWITA
Nim : 12070522716
Program Studi : Administrasi Negara
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

**DISETUJUI OLEH:
DOSEN PEMBIMBING**

Ikhwani Ratna SE. M, Si Ak
NIP. 19830827 201101 2 014

Mengetahui

DEKAN
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

KETUA PRODI
Administrasi Negara



Hj. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19730826 199903 2 001

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

UIN SUSKA RIAU



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

Statamic University of Sultan Syarif Kasim

Nama :
 Nim :
 Jurusan :
 Fakultas :
 Judul skripsi :
 Tanggal Ujian :

: MAHARANI JUWITA
 : 12070522716
 : Administrasi Negara
 : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan
 : Rabu, 18 Desember 2024

TIM PENGUJI

Ketua penguji
Astuti Meflinda, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

Penguji I
Dr. Mashuri, MA
 NIP. 19770721 201411 1 002

Penguji II
Candra Jon Asmara, S.Sos, M.Si
 NIP. 19760104 202321 1 001

Sekretaris
Ermansyah, SE, MM
 NIP. 19850328 202321 1 011

UIN SUSKA RIAU

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



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MAHARANI JUWITA
 NIM : 12090522916
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 19 April 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Administrasi Negara

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

Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
 Di Kantor Camat Pangkajene Kepulauan Kabupaten Pelalawan

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, 07 Januari 2025
 Yang membuat pernyataan



NIM : 12090522916

*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.

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Saifudin Kasirin



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PANGKALAN KERINCI KABUPATEN PELALAWAN

Oleh:

Maharani Juwita
NIM. 12070522716

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Populasi dalam penelitian ini pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 pegawai dengan menggunakan teknik Total Sampling. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah metode sampel jenuh (sensus) dalam non probability sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan interview (wawancara). Teknis Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana dengan menggunakan program SPSS 25. Keabsahan data diperoleh melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan perhitungan, regresi $Y = 26.000 + 0,392 + e$ berarti bahwa setiap peningkatan variabel Budaya Organisasi (X1) akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai dengan nilai R square sebesar 11,2% sedangkan sisanya 88,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: 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.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BASE KERINCI SUB-DISTRICT OFFICE, PELALAWAN DISTRICT

By:

Maharani Juwita
NIM. 12070522716

This research was conducted at the Pangkalan Kerinci Subdistrict Office, Pelalawan Regency. The aim of this research is to determine the influence of organizational culture on employee performance at the Pangkalan Kerinci Subdistrict Office, Pelalawan Regency. The population in this study were employees of the Pangkalan Kerinci Subdistrict Office, Pelalawan Regency. The sample in this research was 37 employees using the Total Sampling technique. The research method used in this research is the saturated sample method (census) in non-probability sampling. Data collection techniques are carried out through questionnaires and interviews. Technical data analysis uses Simple Linear Regression Analysis using the SPSS 25 program. The validity of the data is obtained through validity and reliability tests. The results of this research indicate that there is a positive and significant influence of Organizational Culture on Employee Performance. Based on calculations, the regression $Y = 26,000 + 0,392 + e$ This means that every increase in the Organizational Culture variable (X_1) will be followed by an increase in employee performance with an R square value of 11,2%, while the remaining 88,8 % is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: 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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahrabbi'l'alamiin, penulis mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT karena berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis. Kemudian Shalawat beserta salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PANGKALAN KERINCI KABUPATEN PELALAWAN”**. Skripsi ini disusun sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Administrasi Negara (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis sadar bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini banyak pihak yang telah memberikan bimbingan serta bantuan baik materil maupun non materil kepada penulis terutama Panutanku, Ayahanda Zaman L, S.Ag, dan Ibunda Yumelda Hayatun Nufus Terimakasih sudah berjuang untuk kehidupan penulis, yang tak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan dukungan,motivasi serta do'a yang dipanjatkan selama ini untuk penulis. Kedua saudara penulis yaitu abang penulis Hasbi Rosyadi, S Ak dan adik penulis Muhammad Fikri, yang selama ini memberikan dukungan dan semangat kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan proposal penelitian sampai pada tahap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

penyusunan skripsi ini selesai. Tak hanya itu, dengan segala kerendahan hati, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. DR. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang memfasilitas dengan kebijakan-kebijakannya.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, yang memfasilitas dengan kebijakan-kebijakannya.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, yang memfasilitas dengan kebijakan-kebijakannya.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, M.Hum selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, yang memfasilitas dengan kebijakan-kebijakannya.
5. Ibuk Dr. Hj. Juliana, SE, M.Si selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, yang memfasilitas dengan kebijakan-kebijakannya.
6. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara, yang memfasilitas dengan kebijakan-kebijakannya.
7. Bapak Mashuri S.Ag M.A selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Negara, yang memfasilitas dengank ebijakan-kebijakannya.
8. Ibu Ikhwani Ratna SE. M,Si Ak selaku dosen pembimbing serta dosen PA penulis yang telah banyak sekali membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian dan mempermudah segala urusan selama bimbingan, serta peduli terhadap penulis. Semoga segala kebaikan Ibuk dibalas oleh Allah swt nantinya “Aamiin”.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang sangat berjasa dalam memberikan ilmu dan pengetahuan, mengajari dan menasehati penulis selama perkuliahan.
10. Semua staff kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan yang telah memberikan bantuan dan informasi yang diperlukan kepada penulis selama melaksanakan penelitian.
11. Untuk Teman-teman seperjuangan penulis semasa duduk di bangku perkuliahan yaitu, Wulandari, Dian Mir'atun Najah, Nur Atika, Siska Apriani, Dwi Fany Errizal, Zulfariana, dan Kendri. Canda tawa mereka selalu mendampingi penulis disaat penulis rapuh. Terimakasih sudah menjadi teman yang baik dalam segala hal dari awal perkuliahan sampai skripsi ini berakhir, menemani dan memberikan penulis dukungan serta semangat untuk terus maju tanpa kenal kata menyerah dan meraih impian penulis.
12. Untuk teman-teman seperjuangan Administrasi Negara Lokal D, dan seluruh teman – teman seperjuangan angkatan 2020 Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Terima kasih atas kebersamaan, kenangan, Dukungan dan semangatnya yang telah dilalui bersama.
13. Terakhir, Kepada seluruh pihak yang tak bisa penulis sebutkan namanya dengan jelas disini, namun sudah ada sedikit membantu dan memberi semangat serta Do'a untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan ucapan terimakasih penulis sampaikan, semoga Allah SWT meridhoi dan membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis berharap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

skripsi ini dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi kita semua serta menjadi amal shaleh di sisi Allah SWT. Aamiin....

Wassalam'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 20 November 2024

Penulis

MAHARANI JUWITA

NIM. 12070522716

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	19
1.3 Tujuan Penelitian	19
1.4 Manfaat Penelitian	19
BAB II LANDASAN TEORI	21
2.1 Budaya Organisasi	21
2.2 Kinerja Pegawai.....	31
2.3 Pengaruh Antar Variabel	40
2.4 Pandangan Islam Terhadap Variabel	42
2.5 Penelitian Terdahulu.....	44
2.6 Variabel Penelitian	47
2.7 Definisi Konsep	47
2.8 Konsep Operasional Variabel.....	48
2.9 Kerangka Pemikiran	49
2.10 Hipotesis Penelitian	50
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	51
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	51
3.2 Jenis Penelitian Dan Sumber Data	51
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.4 Populasi dan Sampel.....	54
3.5 Uji Kualitas Data	56

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6 Regresi Linear Sederhana.....	57
3.7 Uji Hipotesis	58
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	60
4.1 Deskripsi Umum Ruang Lingkup Tempat Pelaksanaan Penelitian.....	60
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
5.1 Hasil Penelitian.....	74
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	76
5.3 Uji Kualitas Data	83
5.4 Regresi Linear Sederhana	88
5.5 Uji Hipotesis	89
5.6 Pembahasan	92
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	95
6.1 Kesimpulan.....	95
6.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN.....



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian SKP PNS Kantor Camat Pangkalan Kerinci (2021-2022).....	9
Tabel 1.2 Data PNS dan P3K Di Kantor Camat Pangkalan Kerinci.....	13
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Pegawai Di Kantor Camat Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan (Januari-Desember) Tahun 2022.....	15
Tabel 1.4 Rincian Anggaran Belanja dan Realisasi (2020-2023).....	18
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	44
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel	48
Tabel 3.1 Kriteria Skor Penilaian.....	53
Tabel 4.1 Geografis Kabupaten Pelalawan	68
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Umur	74
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	75
Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi	77
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	80
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X).....	84
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	85
Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X).....	86
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	86
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas.....	87
Tabel 5.11 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	88
Tabel 5.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)	90
Tabel 5.13 Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)	91

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	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 mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Budaya organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya dengan kelompok atau organisasi lainnya. Budaya organisasi juga bisa didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan menampung semua keberagaman atau pluralisme (Yuliansyah & Yosepha, 2023).

Pada dasarnya, pengertian budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu normal dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang mengikutinya.

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada definisi budaya organisasi sebelumnya, pemimpin kemudian memegang peran penting dalam membentuk budaya kerja organisasi. Karenanya fungsi budaya organisasi secara umum kemudian dibagi lagi menjadi beberapa hal, di antaranya meningkatkan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan, ia juga dapat digunakan sebagai alat untuk mengorganisir anggota, sebagai alat untuk memperkuat nilai-nilai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

organisasi, dan sebagai mekanisme yang mengontrol perilaku di lingkungan kerja sehingga dapat mendorong semua struktur untuk meningkatkan kinerja baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

Budaya organisasi di Kantor Camat Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, Riau, mungkin mencakup:

a. Budaya Lokal

1. Pakaian adat Melayu (baju kurung, songket, dan songkok).
2. Upacara adat (pernikahan, khitanan, dan hari raya).
3. Tradisi musyawarah dan mufakat.
4. Penggunaan bahasa Melayu dalam komunikasi.

b. Budaya Organisasi

1. Seragam kerja formal (baju putih, celana hitam).
2. Penggunaan simbol-simbol kebudayaan Melayu (logo, lambang).
3. Upacara bendera dan peringatan hari nasional.
4. Kegiatan kemasyarakatan (bakti sosial, donor darah).

c. Budaya Kerja

1. Jam kerja yang fleksibel.
2. Pertemuan rutin untuk diskusi dan evaluasi.
3. Penghargaan untuk karyawan berprestasi.
4. Kegiatan pelatihan dan pengembangan.

Perubahan pada organisasi merupakan sebuah hal yang perlu dilakukan dengan tujuan untuk merubah norma yang telah dipercaya oleh sumber daya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

manusia (SDM) agar tujuan organisasi dapat tercapai. Budaya organisasi membantu peningkatan kinerja karyawan, hal ini karena budaya organisasi mampu memanasifestasikan sebuah level motivasi yang luar biasa bagi karyawan, sehingga karyawan akan berupaya untuk menunjukkan kemampuan terbaik yang dimilikinya dalam memanfaatkan kesempatan yang telah diberikan oleh organisasinya (**Larasudin et al., 2021**).

Dijelaskan oleh (**Sarumaha, 2022**) budaya organisasi dapat menurunkan kinerja pegawai ketika pegawai mengabaikan pekerjaannya dan tidak adanya apresiasi dari pimpinan terhadap pegawai yang telah menjalankan tugasnya dengan baik sehingga membuat pegawai tidak semangat dalam bekerja.

Hubungan pemerintah dengan masyarakat dalam suatu negara sangatlah penting karena syarat berdirinya suatu negara adalah adanya rakyat atau masyarakat, selain syarat adanya wilayah dan pengakuan dari negara lain. Dalam tata hubungan pemerintah dengan masyarakat dikenal berbagai konsep seperti hukum administrasi negara, hukum tata pemerintahan atau hukum tata negara maupun hukum pelayanan publik.

Pada umumnya perusahaan menerapkan beberapa kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya misalnya melalui pendidikan, pelatihan maupun pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi. Melalui proses – proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi ini, tentu juga akan turut dipengaruhi oleh perilaku individu yang berkepentingan untuk mewujudkan tujuan pribadi dan kelompoknya. Perilaku dari individu dan kelompok yang beragam mendorong penetapan suatu norma yang dapat mengakomodasi berbagai kepentingan individu dan kelompok untuk bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi. Suatu norma atau pedoman yang digunakan organisasi untuk melakukan aktivitasnya inilah yang kemudian dikenal dengan budaya organisasi.

Kinerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak factor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Kinerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji (**Latief, 2019**).

Pelayanan yang baik kepada masyarakat menunjukkan kinerja pegawai atau karyawan tersebut memiliki kualitas yang baik. Namun demikian, muara



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dari keseluruhan pelayanan bertumpu pada budaya organisasi yang tertata dan terkontrol dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia yang memiliki tata kelola organisasi yang bermutu dan berkualitas. Organisasi memiliki peran dan fungsi vital dalam membangun kualitas kinerja para pegawai dengan menumbuhkan budaya organisasi yang memiliki komitmen tinggi dalam upaya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat (Maharani, 2019).

Karakteristik budaya organisasi ini menjadikan organisasi berfokus kepada hasil bukan hanya pada proses, lalu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada individu di dalam organisasi itu. Budaya organisasi ini juga mengenai sejauh mana karyawan mencermati pekerjaan lebih presisi dan memfokuskan pada hal-hal yang rinci.

Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat dia bekerja. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang di embannya.

Kinerja suatu organisasi sangat penting, oleh karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipukul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal. Kinerja organisasi yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tersebut seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang diemban. Dengan demikian kinerja (*performance*) merupakan tingkat pencapaian hasil atau *the degrees of accomplishment*.

Kinerja merupakan suatu pencapaian atau hasil kerja dalam ini kegiatan atau aktifitas program yang telah direncanakan dari sebelumnya yang mana guna untuk mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan pada organisasi tersebut dan dilaksanakan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Apabila kinerja pegawai tidak sesuaisesuai dengan apa yang diharapkan maka itu bagian dari masalah pada organisasi.

Oleh karena itu, dalam organisasi perlu adanya nilai- nilai, norma, dan sikap yang terkandung dalam budaya organisasi yang harus memiliki setiap pegawai yang ada dalam setiap pegawai. Karena budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai juga (**Asrul et al., 2021**).

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mutu pelayanan adalah kualitas layanan yang sesuai dengan standar profesional dan standar layanan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada (**Mardiana et al., 2023**).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas data disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang (**Arianty, 2014**).

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.



Pada era reformasi sekarang ini, kinerja pemerintah mendapat sorotan tajam dari masyarakat. Dengan adanya kebebasan dalam menyampaikan pendapat (aspirasinya), banyak ditemukan kritikan yang pedas terhadap kinerja pemerintah, baik itu secara langsung (melalui forum resmi atau bahkan demonstrasi) maupun secara tidak langsung (melalui tulisan atau surat pembaca pada media massa).

Dalam organisasi publik/pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi publik yang berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*). Salah satu tantangan besar bagi organisasi publik saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit, dan penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme.

Untuk meningkatkan kinerja layanan, sebaiknya instansi pemerintahan memahami fungsinya sendiri. Bila dimata masyarakat kesan muncul demikian, berarti tugas pelayanan yang diterima selama ini bukanlah produk pelayanan sepenuh hati, melainkan pelayanan yang hanya didasari kewajiban sebagai abdi negara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada tabel berikut, disajikan informasi mengenai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Kantor Camat Pangkalan Kerinci. Tabel ini mencakup berbagai indikator kinerja yang telah ditetapkan untuk para pegawai di Thun 2021-2022. Data ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang pencapaian kinerja pegawai serta kontribusi mereka terhadap pelayanan publik di wilayah Pangkalan Kerinci.

Tabel 1.1

Penilaian SKP PNS Kantor Camat Pangkalan Kerinci (2021-2022)

No	Uraian	2021	2022
		Angka	Angka
1.	Orientasi pelayanan	82,85	88,28
2.	Inisiatif kerja	81,07	87,42
3.	Komitmen	81,78	87,00
4.	Kerjasama	81,14	87,35
5.	Kepemimpinan	57,78	67,07
Jumlah		384,62	417,12
Nilai rata-rata		76,92	83,42

Penilaian SKP dalam konteks perilaku kerja diatas pada akhir Desember 2022 adalah 83,42 yang mana mengalami kenaikan dari tahun 2021 dengan rata-rata 79,33. Dengan adanya kenaikan nilai prestasi kerja ini, pegawai harus menjaga stabilitas kinerja atau bahkan meningkatkannya kembali sesuai target yang sudah ditentukan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dalam hal ini yang paling penting adalah memberikan layanan terbaik bagi pelanggan, yaitu dengan cara berorientasi kepada kepentingan para pelanggan, sehingga memungkinkan kita mampu memberikan kepuasan yang optimal. Upaya memberikan layanan yang terbaik ini dapat diwujudkan apabila kita dapat menonjolkan kemampuan, sikap, penampilan, perhatian, tindakan, dan tanggung jawab yang baik dan berkoordinasi.

Jika sudah terdapat sistem nilai yang sudah menjadi budaya perusahaan yang kuat dan dijalankan dapat menumbuhkan rasa kepemilikan, membangkitkan semangat kerja, dan mendapatkan sukses bagi perusahaan itu sendiri. Budaya yang dijalankan oleh semua anggota perusahaan secara konsisten dapat menciptakan hidup berorganisasi yang terbuka, karyawan bebas mengungkapkan pikiran, perasaan dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan (Ishak et al., 2022).

Penyelenggaraan pelayanan publik menjadi isu kebijakan yang semakin strategis di Indonesia karena kecenderungan negara untuk berjalan di tempat. Karena mempengaruhi setiap ruang publik dalam kehidupan ekonomi, sosial, politik, dan budaya, termasuk ekonomi, implikasinya baik-diketahui. Dari segi ekonomi, pelayanan publik yang buruk akan berdampak pada penurunan investasi, yang bisa menyebabkan industri memberhentikan karyawan dan kurangnya kesempatan kerja baru, yang juga akan meningkatkan pengangguran. Munculnya kerawanan sosial adalah hasil lain dari masalah ini (Ilyasi, 2022).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, bahwa untuk penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala daerah perlu dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Salah satu perangkat daerah dalam peraturan pemerintah ini adalah Kecamatan, yang merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan kota yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.

Kantor Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok membantu pemerintah Kabupaten Pelalawan dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah Kota berdasarkan pelimpahan wewenang. Kantor Kecamatan Pangkalan Kerinci dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan masyarakat.

Bentuk kinerja di Kantor Camat Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, Riau, meliputi:

a. Kinerja Administratif

1. Pengelolaan dokumen dan arsip.
2. Penyusunan laporan tahunan.
3. Pengelolaan keuangan dan anggaran.
4. Pelayanan administrasi (KTP, KK, Akte Kelahiran).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Pelayanan kesehatan (posyandu, vaksinasi).
2. Pelayanan pendidikan (bantuan siswa, pelatihan guru).
3. Pelayanan sosial (bantuan masyarakat miskin, anak yatim).
4. Pelayanan keagamaan (fasilitasi ibadah).

c. Kinerja Pembangunan

1. Pengembangan infrastruktur (jalan, jembatan).
2. Pembangunan fasilitas umum (puskesmas, sekolah).
3. Pengelolaan lingkungan hidup.
4. Peningkatan ekonomi lokal.

d. Kinerja Pemerintahan

1. Penyusunan peraturan dan kebijakan.
2. Pengawasan dan evaluasi program.
3. Koordinasi dengan instansi pemerintah lain.
4. Pelayanan informasi publik.

e. Kinerja Sosial dan Budaya

1. Pelestarian budaya Melayu.
2. Pengembangan kesenian dan kebudayaan lokal.
3. Peningkatan kesadaran masyarakat.
4. Kegiatan kemasyarakatan (bakti sosial, donor darah).

Kantor Camat Pangkalan Kerinci berfokus pada pelayanan publik, pembangunan infrastruktur, dan pengembangan ekonomi lokal, serta



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

melestarikan budaya Melayu dan meningkatkan kesadaran masyarakat. Kinerja ini mencerminkan komitmen pemerintah dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Budaya organisasi di Kantor Camat Pangkalan Kerinci juga menjadi perhatian, di mana banyak pegawai yang merasa tidak termotivasi dan kurang berkomitmen terhadap tugas mereka. Penelitian oleh (**Hairudin & Mahmud, 2021**) mengungkapkan bahwa Pemimpin yang kurang memperhatikan pegawai dalam hal pekerjaan, Pemimpin (Camat) yang tidak memiliki ketegasan dalam mendisiplinkan dirinya dan karyawannya, pegawai sering datang terlambat sehingga pelayanan terganggu, pegawai kurang kreatif dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal, status pegawai sering menjadi hambatan dalam meningkatkan hasil kerja dan tidak adanya penghargaan yang diterima oleh pegawai atas prestasi kerja yang diperolehnya.

Berikut adalah rincian data Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) di Kantor Camat Pangkalan Kerinci:

Tabel 1.2

Data PNS dan P3K Di Kantor Camat Pangkalan Kerinci

Jenis Kelamin	PNS	P3K
Laki-Laki	6	12
Perempuan	9	10
Jumlah	15	22

Sumber: Kantor Camat Pangkalan Kerinci Tahun 2024



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kinerja buruk pegawai dan budaya organisasi yang kurang baik berdampak langsung pada pelayanan publik di wilayah Pangkalan Kerinci. Menurut Laporan Ombudsman Riau (2023), masyarakat mengeluhkan lambatnya proses pelayanan administrasi, seperti pengurusan dokumen dan izin. Ketidakpuasan ini menciptakan persepsi negatif terhadap pemerintah daerah dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintahan.

Pengamatan peneliti bahwa kinerja yang rendah terlihat dari banyaknya tingkat kesalahan dan kerusakan yang dilakukan oleh pegawai, serta pegawai kurang cermat dalam melakukan tugas tugasnya. Kemudian, pekerjaan yang seharusnya selesai hari ini itu diselesaikan esok harinya. Selain itu, seringnya terlambat masuk kantor dan rendahnya kehadiran karena banyak alasan, serta masih kurangnya kerjasama antar pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Untuk mengatasi permasalahan ini, perlu ada upaya perbaikan yang signifikan dari pihak manajemen Kantor Camat. Studi oleh (**Hairudin & Mahmud, 2021**) Diharapkan pegawai melayani masyarakat dengan ramah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi agar disiplin kerja pegawai dapat terus meningkat, Diharapkan pegawai merasa puas akan pekerjaan yang dilakukannya sehingga disiplin kerja diharapkan akan terus meningkat, Diharapkan pegawai datang bekerja tepat waktu agar disiplin kerja dapat terus meningkat, dan Diharapkan pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh ketelitian agar disiplin kerja dapat terus meningkat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dengan memahami faktor-faktor yang menyebabkan pelanggaran pegawai dan kinerja yang buruk, serta budaya organisasi yang kurang baik, Kantor Camat Pangkalan Kerinci dapat merumuskan strategi yang lebih efektif. Laporan Pusat Penelitian Kebijakan Publik (2022) merekomendasikan perlunya evaluasi berkala terhadap kinerja pegawai dan penerapan kebijakan yang mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam pelayanan publik, untuk membangun kepercayaan dan meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat.

Jika hal ini dibiarkan terus menerus, Kantor Kecamatan pangkalan Kerinci yang mempunyai amanah untuk membantu tugas-tugas Kabupaten tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, Kantor Kecamatan pangkalan Kerinci harus dapat membenahi permasalahan ini dengan cara memperhatikan nilai-nilai budaya organisasi publik yang berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), sehingga para pegawai mempunyai kesepahaman yang sama akan tujuan kerjanya.

Tabel 1.3

Tingkat Absensi Pegawai Di Kantor Camat Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan (Januari-Desember) Tahun 2022

No	Bulan	JK (Orang)	JHK (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1.	Januari	29	25	36	0,49
2.	Februari	29	24	22	0,31



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.	Maret	29	25	12	0,16
4.	April	29	25	13	0,17
5.	Mei	29	24	6	0,86
6.	Juni	29	26	24	0,31
7.	Juli	29	26	19	0,25
8.	Agustus	29	25	37	0,51
9.	September	29	24	2	0,28
10.	Oktober	29	25	12	0,16
11.	November	29	25	6	0,82
12.	Desember	29	24	8	0,11
Jumlah					4,43
Rata-rata					0,36

Sumber: Kantor Camat Pangkalan Kerinci Tahun 2023

JK: Jumlah Karyawan

JHK: Jumlah Hari Kerja

Menurut Umar (2000:161) perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JK} \times \text{JHK}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai tertinggi terjadi pada bulan Mei 2022 yaitu 0,86% dan tingkat absensi pegawai terendah terjadi pada bulan Desember 2022 yaitu 0,11, sedangkan rata-rata tingkat absensi pegawai pada bulan Januari - Desember Tahun 2022 yaitu 0,36% atau kurang dari 1%. Hal ini menunjukkan pemberian insentif pada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan terhadap kinerja pegawai kurang adil. Dalam artian 1% merupakan standart maksimal toleransi yang diberikan oleh Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Apabila >1% dapat dikatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh seluruh pegawai mengalami penurunan.

Berkaitan dengan rendahnya disiplin kerja dan kinerja pegawai. Data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pelalawan menunjukkan adanya peningkatan angka ketidakhadiran pegawai, yang berdampak negatif pada pelayanan publik. Dalam laporan tahun 2021, disebutkan bahwa sekitar 30% pegawai tidak memenuhi standar kehadiran yang diharapkan, sehingga mengganggu efisiensi pelayanan administrasi pemerintahan.

Setelah melakukan analisis mengenai absensi pegawai yang berdampak pada kinerja dalam mencapai SKP, penting untuk melanjutkan pembahasan ini dengan mengevaluasi anggaran belanja yang tersedia. Hal ini bertujuan untuk memahami alokasi sumber daya dan melihat sejauh mana anggaran tersebut dapat mendukung pencapaian kinerja yang optimal, sekaligus menciptakan budaya organisasi yang kuat, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap efektivitas sistem manajemen kinerja yang diterapkan.

Berikut adalah ringkasan anggaran belanja dan kinerja pegawai dari tahun 2020 hingga 2023, yang menunjukkan pentingnya membangun budaya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

organisasi yang mendukung kolaborasi dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

Tabel 1.4
Rincian Anggaran Belanja dan Realisasi (2020-2023)

No	Uraian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1.	2020	9.204.477.599,72	8.371.416.279,91	90,95
2.	2021	7.196.725.388,00	6.914.673.337,00	96,08
3.	2022	10.006.602.078,00	9.324.131.606,00	93,18
4.	2023	8.228.034.196,00	9.520.785.768,00	0,23
	Jumlah	34.635.839.261,72	34.130.007.990,91	70,11
	Rata-rata	8.658.959.815,43	8.532.501.997,73	

Sumber: Kantor Camat Pangkalan Kerinci Tahun 2023

Dalam periode 2020-2023, total anggaran belanja yang direncanakan adalah Rp 34.635.839.261,72. Jika dibagi empat, rata-rata anggaran per tahun mencapai Rp 8.658.959.815,43. Namun, realisasi anggaran yang tercatat adalah Rp 34.130.007.990,91, dengan rata-rata realisasi per tahun sebesar Rp 8.532.501.997,73.

Hasil anggaran ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berperan signifikan dalam penggunaan sumber daya. Dengan membangun budaya organisasi yang mendukung, seperti kolaborasi dan inovasi, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat dan berkontribusi lebih baik terhadap pencapaian anggaran yang direncanakan. Penerapan strategi ini tidak hanya akan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

meningkatkan efisiensi anggaran, tetapi juga mendorong pencapaian tujuan bersama yang lebih optimal di masa mendatang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat Pangkalan Kerinci kabupaten Pelalawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, ada beberapa manfaat yang diperoleh baik secara teoretis maupun praktis. Adapun manfaat tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan dapat memberikan analisis bagi perkembangan budaya organisasi khususnya dalam organisasi pemerintahan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dalam meningkatkan pemahaman masyarakat, khususnya pembaca dalam

memahami budaya organisasi, serta dapat digunakan sebagai referensi bagi yang akan melakukan penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberi masukan serta tambahan pengetahuan bagi pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.
- b. Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang didalam suatu Organisasi dan mengarahkan perilaku-perilaku anggotanya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif (**Jufrizen & Rahmadhani, 2020**).

Robbins (2002) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Sedangkan Budaya Organisasi menurut (**Jamaluddin et al., 2017**) memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi mampu beroperasi ketika ada nilai yang diyakini bersama. Nilai-nilai itu akan membimbing perilakunya di setiap proses aktivitasnya.

Pada dasarnya, pengertian budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

organisasi merupakan suatu normal dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda-beda dan masing-masing menunjukkan karakteristik kekhususan suatu organisasi. Sehubungan dengan itu Newstrom menyatakan bahwa setiap organisasi memiliki sejarahnya sendiri-sendiri seperti pola komunikasi, sistem dan prosedur, pernyataan filosofis, cerita maupun mistik tersendiri. Hal-hal tersebut secara keseluruhan merupakan suatu budaya (culture) dari organisasi tersebut.

Berbagai literatur mendefinisikan bahwa organisasi dengan berbagai versi. **(Febriantina et al., 2018)** misalnya mengatakan "Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai- nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dan dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan)".

Robbins (2001) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi 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 mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko
2. Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

2.1.2 Ciri-Ciri Budaya Organisasi

Ada 5 ciri-ciri budaya organisasi:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko,
2. Perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut,
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu,
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu,
6. Keagresifan, berkaitan dengan agresivitas karyawan, dan
7. Kemantapan, organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota berperilaku

2.1.3 Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks, untuk itu budaya perusahaan harus memiliki beberapa faktor sebagai wujud nyata keberadannya. Masing-masing faktor tersebut pada penerapannya akan mendukung pencapaian sasaran perusahaan. Ada beberapa faktor budaya organisasi menurut (**Habudin, 2020**) yang disebutkan, 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 mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. **Inisiatif Individual**, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat, inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan;
- b. **Integrasi**, Integrasi yang dimaksud yaitu sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara terkoordinasi. Kekompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan;
- c. **Pola Komunikasi** Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal, kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri;
- d. **Kontrol**, Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku didalam suatu organisasi atau perusahaan;
- e. **Pengarahan**, Pengarahan yang dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi.

Budaya organisasi dapat dipecah menjadi tiga faktor mendasar, 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 mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Faktor Struktural, yang ditentukan oleh ukuran, umur, dan sejarah perusahaan, tiga operasi, lokasi geografis perusahaan jenis industri;
- b. Faktor Politis, yang ditentukan oleh distribusi kekuasaan dan cara-cara pengambilan keputusan manajerial; dan
- c. Faktor Emosional, merupakan pemikiran kolektif, kebiasaan, sikap, perasaan dan pola-pola perilaku.

2.1.4 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu meliputi **(Robbins, 2009)** dalam penelitian **(Wijaya et al., 2022)**:

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi. Artinya setiap anggota organisasi mempunyai sikap dan kepribadian serta watak tersendiri sesuai dengan ruang lingkup organisasinya masing-masing.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu. Artinya dengan budaya organisasi para individu mempunyai kesempatan dalam mengoptimalkan kapasitas dan pemikirannya demi tujuan organisasi.
- d. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. Artinya suatu sistem sosial akan sangat dipengaruhi oleh budaya yang berlaku.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Artinya perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi di mana ia berada.

Menurut **(Fernanda et al., 2023)** Inovasi Budaya Organisasi merupakan sistem nilai organisasi atau perusahaan dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan para karyawan berperilaku yang dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya inovasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi atau perusahaan yang dianut oleh anggota perusahaan atau organisasi, yang mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota perusahaan. Inovasi berkaitan dengan aktivitas penciptaan perubahan dan perbaikan. Perubahan yang berarti juga mengenalkan sesuatu yang baru dengan menggantikan yang lama menuju ke suatu hal yang lebih baik. Perubahan erat kaitannya dengan perilaku inovatif yang mengarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal ‘baru’. Oleh karena itu perubahan sebuah proses yang pasti terjadi, dan untuk bisa menyesuaikan dengan perubahan harus ditanggapi dengan perilaku inovatif.

2.1.5 Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Ada lima tipe budaya organisasi yang diklasifikasikan oleh **(Ashar, 2001 : 269)** Yang mereka peroleh dengan menghubungkan lima tipe kepribadian neoritik dengan budaya organisasi. Kepribadian eksekutif *dramatic* berkaitan dengan budaya organisasi yang *charismatic*, Kepribadian *suspicious* berkaitan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dengan budaya paranoid. Kepribadian *depressive* berkaitan dengan *avoidant*. Kepribadian *detached* berhubungan dengan budaya *politicized*. Kepribadian *compulsive* berkaitan dengan budaya *bureaucratic*. Mereka katanya bahwa kedangkalan bukannya kepribadian *neurotic* dari eksekutif yang menciptakan budaya organisasi, tetapi sebaliknya, situasi organisasi dapat menjadikan manajer *neurotic*.

Organisasi yang sehat akan memiliki campuran dari berbagai tipe kepribadian, tidak ada yang menjadi dominant dan ekstrem. Mempelajari budaya yang ekstrem membantu memahami budaya perusahaan yang “normal”.

Berikut ini uraian dari kelima budaya *neurotic* yang diklasifikasi oleh Kets de Vries dan Miller dalam penelitian (**Habudin, 2020**), masing-masing dengan pasangannya serta budaya organisasi yang sehat :

- a. Nerkarisma lawan budaya menonjolkan diri (*Charismatic versus Selfsufficient Cultures*)

Dalam budaya organisasi yang karismatik ada penekanan berlebihan pada individualisme, terutama pada tingkat puncak. Para eksekutif memiliki kebutuhan tinggi untuk dapat dilihat dan diakui oleh pihak di luar perusahaan. Para manager mengeksploitasi orang lain, kekuasaan terpusat pada puncak. Eksekutif puncak memiliki kendali ketat dan pada saat sama tetap menjadi pusat perhatian. Para bawahan yang tertarik bekerja pada organisasi macam ini memiliki kebutuhan tinggi akan ketergantungan, ingin diarahkan dan mengabaikan kelemahan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dari pimpinan mereka. Para bawahan memiliki kepercayaan tinggi bahwa mereka yang memimpin organisasi tidak dapat berbuat salah. Perusahaan dengan budaya 'self sufficient' menekankan kebebasan ketidaktergantungan, prakarsa individual dan prestasi. Para anggota percaya bahwa keberhasilan perusahaan berhubungan dengan bagaimana berhasilnya individu- individu dalam perusahaan.

- b.** Ketakutan lawan budaya mempercayai (*Paranoid vs Trusting Cultures*).

Dalam budaya paranoid ada rasa ketidakpercayaan dan kecurigaan yang kuat. Pada budaya mempercayai (trusting), ketakutan yang tidak realistik tidak ada.

- c.** Budaya berprestasi lawan Penghindaran (*Avoidant vs Achievement Culture*). Ciri dari organisasi dengan budaya menghindari ialah bahwa koalisi dominan berusaha untuk menghindari perubahan. Mereka pasif dan tidak bertujuan. Perubahan ditentang, karena dapat mengancam nilai-nilai organisasi dan struktur kekuasaan sekarang. Pada budaya capaian (*achievement culture*), para anggota kelompok eksekutif puncak menghargai analisis logikal dan proses-proses rasional. Para manejer mengenali pentingnya kebutuhan untuk berubah dan merasa pasti (percaya) bahwa perubahan- perubahan dapat dibuat.

- d.** Budaya berpolitik lawan budaya terarah (*Politicized vs Focused cultures*). Dalam budaya organisasi yang dipolitikkan tidak ada arah

yang jelas. Pimpinan puncak tidak tegas. Tidak adanya kepemimpinan yang tegas membuat para manajer pada tingkatan yang lebih rendah berusaha untuk mempengaruhi arah dari perusahaan. Sering terdapat individu-individu atau koalisi-koalisi yang bersaing untuk mendapatkan kekuasaan karena tidak adanya kepemimpinan. Dalam budaya yang difokuskan para anggota memiliki perspektif yang sama tentang arah dari organisasi. Ini mengalir dari arah yang jelas yang ditetapkan oleh para eksekutif puncak dan ada keikatan anggota dan antusiasme terhadap objektif tersebut.

- e. Budaya birokratik lawan budaya berdaya cipta (*Bureaucratic vs Creative cultures*). Budaya birokratik adalah hasil dari kepribadian kompulsif orang-orang yang kompulsif memiliki kebutuhan yang kuat untuk mengendalikan lingkungan mereka berperilaku sangat erat-teliti dan fokus pada detail-detail yang sangat spesifik tapi sering tidak berarti. Pada budaya birokratik perhatiannya lebih terarah pada bagaimana tampaknya dari pada bagaimana kerjanya. Para manajer lebih memperhatikan aturan-aturan untuk bekerja sama dan bukan pada tujuan dari aturan-aturan tersebut. Ada sistem kendali yang digunakan untuk memantau perilaku daripada anggotanya. Pada budaya kreatif para anggotanya lebih berdisiplin diri mereka dapat bekerja sama dalam satu tim tanpa mengandalkan banyak pada aturan-aturan dan prosedur mereka mengetahui tentang pekerjaan anggota lain

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 tentang tugas-tugas yang saling tergantung. Koordinasi antar anggota merupakan proses yang agak intuitif yang berkembang dari pengalaman bekerja sama dan dari keberhasilan. Para anggota sadar bahwa kooperasi adalah dasar dari keberhasilan.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Kinerja

Kinerja merupakan keseluruhan dan proses yang terpadu dalam suatu organisasi, yang didalamnya terkandung ciri khas masing-masing individu, perilaku pegawai secara keseluruhan dan proses pencapaian tujuan tertentu dalam sebuah organisasi (**Supriyanto, 2009:239**) dalam (**Sim & Atong, 2023**). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan daritiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai.

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Sedangkan Menurut (Amanda et al., 2017) Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menemukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Achmad & Pujiyanto, 2023). Beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan semakin lama ia ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya. Karyawan yang komitmen organisasinya tinggi, maka hal ini dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Adityawan, 2022).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Menurut (Mangkunegara & Anwar, 2002) indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- b. Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- c. Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. (Mangkunegara, 2009) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut (Asnawi, 2004) unsur-unsur penilaian kinerja meliputi:

- a. Pengetahuan karyawan terhadap tugas yang dibebankan
- b. Inisiatif karyawan terhadap penyelesaian tugas
- c. Ketajaman persepsi karyawan terhadap bobot pekerjaan
- d. Kemampuan pengambilan keputusan
- e. Kualitas kerja yang mampu diselesaikan
- f. Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai jadwal
- g. Kesehatan fisik untuk menyelesaikan kewajiban kerja
- h. Kesadaran tugas yang dibebankan
- i. Rasa percaya diri karyawan menyelesaikan pekerjaan
- j. Rasa bahwa karyawan dapat dipercaya oleh orang lain
- k. Persahabatan karyawan dengan kolega kerja
- l. Sikap terhadap pengawasan atasan dan rekan sekerja
- m. Stabilitas emosi karyawan dalam bekerja
- n. Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri
- o. Kemampuan karyawan bekerjasama menyelesaikan masalah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Kepuasan atasan atas sikap dan hasil kerja karyawan

2.2.2 Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2009), kinerja pegawai merupakan hasil secara mutu dan jumlah yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam jurnal 2021 melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sesuai yang telah dikemukakan mengenai kinerja, salah satu sarana pada organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu kinerja para anggotanya dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya, sesuai dengan kedudukan dan peranan masing-masing dalam sebuah organisasi.

Kinerja pegawai dapat diketahui dari jumlah dalam pekerjaan yang sudah dilaksanakan melalui penggunaan waktu yang dipakai serta jabatan yang sudah dipangku oleh pegawai dengan tingkat keahlian, serta dengan dilihat dari latar belakang pendidikan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut **Kasmir (2016:189-193)** dalam (Juniarti & Putri, 2021) yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama dengan lainnya.
- e. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- f. 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 suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- i. Kepuasan kerja, Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
- j. Lingkungan kerja disekitar, Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut **(Sedarmayanti, 2006)** harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerja. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain :

1. Kepercayaan diri,
2. Rasa tanggung jawab,
3. Rasa cinta terhadap 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 mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pandangan ke depan,
5. Mampu menyelesaikan persoalan,
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah,
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan, dan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

Pengertian menurut beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah standar kinerja untuk mengukur hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang menjadi tanggungjawab masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja seorang pegawai tidak selalu berada dalam kondisi yang baik, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa hal. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dan faktor situasi kerja. Djeremi et al.(2014) dalam (Wanasaputra & Dewi, 2017), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Efektivitas dan efesiensi. yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.

- b. Otoritas dan tanggung jawab. Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- c. Disiplin, yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
- d. Inisiatif, yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- e. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

Pekerja Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Menurut **Mangkunegara (2009, dalam Suwati 2013)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor kemampuan (ability) Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Pegawai juga perlu pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi (motivation) Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **(Wibowo, 2010)** suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja pegawai yang optimal di organisasi tersebut, instansi yang memiliki nilai komunikasi yang baik, menganut keterbukaan dan pimpinan yang dapat dijadikan panutan bagi pegawai yang tentunya dapat menunjang pegawai dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Budaya juga dapat mengikat masing masing anggota kelompok dimana orang memandang anggota dalam kelompok atau organisasi tersebut



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berperilaku dan bertindak dengan cara yang sama. Budaya yang terbentuk dalam organisasi memiliki manfaat dan efektif terutama bagi para anggota. Peranan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sangatlah penting, karena setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang diuraikan dalam visi dan misi dalam organisasi tersebut.

Menurut **(Rivai, 2022)** Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika

Sebagaimana yang telah diuraikan diatas berkenaan dengan definisi masing-masing variabel penelitian termasuk adanya penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan variabel yang akan diteliti, terdapat hubungan yang sangat kuat antar variabel yang satu dengan yang lainnya. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Sarumaha, 2022)** Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karena merupakan kebiasaan-



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota pegawai organisasi

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja suatu organisasi hal ini sesuai dengan penelitian (Ernawati et al., 2022) dimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Budaya organisasi berpengaruh kepada mutu pelayanan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Waluyo & Ismirah, 2016) dimana penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap mutu pelayanan pegawai. Semakin positif penerapan budaya organisasi maka akan semakin baik pula mutu pelayanan yang dilakukan pegawai.

2.4 Pandangan Islam Terhadap Variabel

2.4.1 Pandangan Islam Terhadap Budaya Organisasi

Al-Qur'an Surah Al-Hujurat; 13:

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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: Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.

Dari ayat diatas menunjukkan bahwa setiap manusia hidupnya saling bergantung satu dengan yang lainnya agar kita dapat melakukan setiap kegiatan dengan bantuan sesama makhluk dengan bekerjasama demi mencapai suatu tujuan.

Selain itu budaya organisasi dalam kajian Islam menurut penuturan para tokoh (Ulama-ulama) muslim, diantara pendapat para tokoh tersebut adalah antara budaya dan Islam merupakan dua hal yang berbeda dan saling tidak mencakup. Yang berarti Islam bukanlah bagian dari kebudayaan dan begitu juga sebaliknya, kebudayaan bukan merupakan bagian dari Islam, keduanya berdiri sendiri.

2.4.2 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Dalam pandangan Islam, (Tasmara, 2008) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu upaya yang bersungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikir, dzikirnya untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik. Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu.

Al-Qur'an Surah Al-Ahqaf Ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

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

Dari ayat di atas menjelaskan bahwa masing-masing kelompok dari pengikut kebaikan dan pengikut keburukan memiliki derajat di sisi Allah pada Hari Kiamat sesuai amal-amal yang mereka kerjakan di dunia, masing-masing sesuai dengan martabatnya. Lalu Allah membalas mereka tanpa dizhalimi dengan ditambah keburukan dan dikurangi dari kebaikan mereka.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Werni Sarumaha (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	-Budaya Organisasi dan -Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi yang positif dan kompetensi tinggi karyawan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

				berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2	Alfred Lasarudin, T. G. (2 Desember Tahun 2021).	Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.	-Budaya Organisasi -Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan
3.	Dewi Maharani (2019).	Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka	-Manajemen SDM. -Budaya Organisasi	Hasil penelitian ini membuktikan Manajemen SDM dan Budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hanya sebesar 18%.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.	Deni Mardiana, Wati Susilawati, & Ieke Sartika Iriany (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Puskesmas dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Puskesmas	-Budaya Organisasi -Kinerja Pelayanan	Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pelayanan.
5.	Handoyono Mewahaini dan Helena Sidharta (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group	-Budaya organisasi -Etos kerja -Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Mayangkara Group. Sedangkan, variabel etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Mayangkara Group



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (Independent), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau pengaruh variabel terikat (dependent). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X).
2. Variabel terikat (dependent), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independent). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

2.7 Definisi Konsep

Menurut (**Singarimbun Effendi**), definisi konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu kejadian, keadaan, kelompok, dan individu yang menjadi obyek. Dengan adanya konsep, seorang peneliti diharapkan dapat menggunakan suatu istilah untuk beberapa kejadian yang saling berkaitan. Karena konsep juga berfungsi untuk mewakili realitas yang kompleks. Definisi konsep merupakan batasan dalam penelitian yang merupakan batasan pada bagian selanjutnya, hal ini agar memberikan dan penulisan berikutnya yaitu dengan mendefinisikan 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 mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Budaya Organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi dan suatu norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan bersama, *core values* dan pola perilaku mempengaruhi kinerja organisasi. Fungsi dari budaya organisasi adalah untuk mengatur segala aktivitas yang terjadi dalam organisasi agar organisasi berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan.
2. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

2.8 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

No	Vaiabel	Indikator	Skala
1.	Budaya Organisasi (Variabel X)	1. Inovasi Dan Pengambilan Resiko 2. Memperhatikan Detail 3. Orientasi Pada Hasil 4. Orientasi Pada Orang 5. Orientasi Pada Tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas (Robbins et al., 2016).	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 mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.	Kinerja Pegawai (Variabel Y)	1. Kemampuan dan keahlian, 2. Pengetahuan, 3. Rancangan kerja, 4. Kepribadian, 5. Motivasi kerja, (Kasmir, 2016).	Likert
----	---------------------------------	---	--------

2.9 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menurut **Sugiyono (2019:95)**, merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Gambar 2.I Kerangka Pemikiran Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



Gambar tersebut menjelaskan hubungan antara variabel, dimana terdapat variabel independen yaitu budaya organisasi (X) dan variabel dependen yaitu kinerja pelayanan (Y). Gambar diatas selanjutnya menjelaskan bahwa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bagaimana budaya organisasi (X) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi: $Y = a + bx$.

1. Variabel Independent (variabel bebas)

X: Budaya Organisasi

2. Variabel Dependent (variabel terikat)

Y: Kinerja Pegawai

2.10 Hipotesis Penelitian

Menurut **Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019)** dalam (**Diana et al., 2024**), hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum final, jawaban sementara, dugaan sementara, yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel.

Dapat dikemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara yaitu: Diduga bahwa terdapat hubungan dan pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk penyelesaian penelitian ini terutama dalam memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data-data yang akurat langsung ke lokasi penelitian yaitu dilaksanakan di Kantor Camat Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, Riau, Indonesia. Adapun waktu penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2024 sampai dengan selesainya penelitian ini dilakukan.

3.2 Jenis Penelitian Dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah jenis penelitian yang menganalisis data dengan menggambarkan informasi yang dikumpulkan. Menurut (Sugiyono, 2019), Deskriptif kuantitatif, yaitu konsisten dengan variabel penelitian, fokus pada permasalahan aktual dan fenomena yang sedang terjadi, serta menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka yang bermakna. Sedangkan sifat penelitian ini adalah verifikatif yaitu meneliti hubungan, variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yang diteliti.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.2.2 Data Primer

Menurut (Sunyoto, 2013), Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus.

3.2.3 Data Sekunder

Menurut (Sunyoto, 2013), Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya. Data penilaian kinerja, tingkatan gaji, data jadwal kerja, jumlah pegawai atau karyawan, absensi dan data lainya yang berbentuk tabel dan laporan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana responden ditanya serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif ketika peneliti yakin dengan variabel yang akan diukur dan apa yang diharapkan dari responden (Sugiyono, 2014) Kriteria untuk peringkat nilai dijelaskan dalam penelitian ini, bersama dengan pilihan jawaban 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.

Tabel 3.1 Kriteria Skor Penilaian

No.	Kriteria	Skor	Internal
1.	Sangat Setuju (SS)	5	80%-100%
2.	Setuju (S)	4	60%-79,99%
3.	Cukup Setuju (CS)	3	40%-59,99%
4.	Tidak Setuju (TS)	2	20%-39,99%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	<20%

Sumber: Sugiyono, 2014.

3.3.2 Interview (Wawancara)

Interview adalah salah satu proses kegiatan tanya-jawab secara lisan untuk memperoleh informasi. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan telepon yang diberikan kepada konsumen yang mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat pangkalan kerinci kabupaten pelalawan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor camat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pangkalan kerinci kabupaten pelalawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Pada penelitian ini penulis mengambil semua populasi yang ada di kantor camat pangkalan kerinci kabupaten plalawan yang berjumlah 37 orang. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan sampling jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

a. Teknik Pengambilan Sampel

Secara umum teknik pengambilan sampel dibedakan menjadi dua macam, yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. *Probability Sampling* digunakan ketika terdapat peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *Nonprobability Sampling* digunakan ketika tidak terdapat peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penelitian ini mengambil sampel dengan metode sampel jenuh (Sensus) dalam *Nonprobability Sampling*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.” Jadi dari penjelasan teknik sampel di atas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti.

b. Teknik Analisis Data

Analisis dalam penelitian berkaitan dengan pemecahan masalah penelitian, menunjukkan hubungan antara fenomena yang termasuk dalam penelitian, memberikan jawaban atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian, menyediakan data untuk kesimpulan, dan memberikan saran yang berguna untuk kebijakan penelitian masa depan. Tujuan dalam penelitian kuantitatif, tujuan analisis data adalah untuk mengidentifikasi pelakunya dan mengungkap makna di balik data tersebut.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data disebut analisis statistik karena menggunakan rumus-rumus statistik untuk mengelola data. Statistik analitik dibagi menjadi dua bidang: statistik deskriptif dan statistik inferensial. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang dapat dipelajari dari mean, standar deviasi, modus, max-min, dll. Untuk teknik analisis data penelitian ini, statistik menggunakan SPSS 25. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis 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.

3.5 Uji Kualitas Data

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Menurut (Ghozali & Imam, 2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu item pernyataan ataupun pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka instrument itu dianggap valid dan jika r hitung $<$ r tabel maka instrument dianggap tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali & Imam, 2018), Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, sedangkan Menurut Maholtra dalam Asnawi dan Masyhuri (2011) Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel yang merupakan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat di andalkan. Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha $>0,6$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya cronbach's alpha $<0,6$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5.3 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali & Imam, 2018) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang berdistribusi normal atau mendekati normal adalah model regresi yang baik. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dan rumus *Shapiro-wilk*, data dapat dikatakan memiliki distribusi normal jika nilai Sig. > 0,05.

3.6 Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya (Y). Analisis ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dalam analisis regresi linear sederhana ini, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Y = Dependent (Kinerja Pegawai)

x = Independent (Budaya Organisasi)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Pada pemodelan regresi terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi yaitu dengan memenuhi uji multikolinieritas dan uji asumsi residual yakni uji normalitas, dan uji linearitas. Uji normalitas adalah uji statistik yang digunakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 menguji apakah data yang diamati memiliki distribusi normal atau tidak. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak signifikan. Uji linearitas ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis kolerasi atau regresi linear.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji t (Parsial)

Menurut (Ghozali & Imam, 2018) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t yaitu signifikansi kurang dari 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak begitu juga sebaliknya. Uji-t digunakan dalam mencari tahu apakah variabel independen yang diterapkan dalam penelitian mempengaruhi secara parsial variabel dependen. Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Hipotesis:

$H_0 : \beta = 0$ artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikansi antar variabel independen (budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

$H_1 : \beta \neq 0$ artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (budaya organisasi) terhadap variabel dependen (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 mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai) di kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikannya $> \alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali & Imam, 2018) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari variabel: X; $i = 1, 2, 3, 4, \dots, k$) secara bersama-sama, (Sanusi, 2011: 136). Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Penelitian ini mengukur besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Deskripsi Umum Tentang Ruang Lingkup Tempat Pelaksanaan Penelitian

4.1.1 Sejarah Kabupaten Pelalawan

Wilayah kabupaten Pelalawan, berawal dari kerajaan Pekantua yang didirikan oleh Maharaja Indera (sekitar tahun 1380 M) yang datang dari kerajaan Temasik (Singapura). Beliau adalah orang besar di kerajaan Temasik yang di kalahkan oleh Majapahit abad XIV M. Lokasi kerajaan ini ialah di hulu sungai Pekantua, lebih kurang 20 km di hulu Muaratalam-Kampar (anak sungai Kampar, sekarang termasuk desa Tolam, kecamatan Pelalawan, kabupaten Pelalawan), pada tempat yang bernama "Pematang Tuo".

Sekitar tahun 1725 M, diumumkan oleh Maharaja Dinda II bahwa dengan kepindahan itu, maka nama kerajaan Pekantua Kampar diganti menjadi kerajaan Pelalawan yang maknanya "tempat laluan atau tempat yang sudah lama dicadangkan. Sejak saat itu resmiah nama kerajaan Pekantua Kampar diganti dengan kerajaan Pelalawan, dan nama ini terus dipakai sampai kerajaan Pelalawan berakhir dengan meleburkan diri menjadi bagian dari Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pelalawan dalam tahun 1944 termasuk dalam dalam Selat Panjang-Gun, namun pada tanggal 1 Januari 1945 Pelalawan terlepas dari Selat Panjang dan berdiri sendiri Pelalawan Gun (Kewedanaan) yang meliputi empat Ku



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

(kecamatan) yakni Kuala Kampar, Bunut, Pangkalan Kuras, dan Langgam. Hal ini terjadi melihat perkembangan dan situasi serta kondisi pada saat itu, terutama sulitnya melakukan komunikasi akibat sarana komunikasi yang sangat minim dari Selat Panjang ke Pelalawan dan sebaliknya.

Di lihat dari segi pendapatan daerah Pelalawan termasuk penyumbang terbesar Pendapatan Asli Daerah (PAD) kabupaten Kampar. Sejak tahun 1980-an daerah ini menjadi tujuan transmigrasi yang mitra dengan perkebunan besar dan menengah tingkat nasional terutama dalam mengelola kelapa sawit dan mendirikan beberapa pabrik. Sedangkan penduduk tempatan lebih banyak berkebun kelapa dan karet. Kemudian di daerah ini juga terdapat PT RAPP, Pabrik Indo Sawit, di tambah lagi hasil kayu, rotan, perikanan, dan minyak bumi. Sepertinya hasil alam tersebut belum banyak meningkatkan kesejahteraan masyarakat tempatan, akan tetapi lebih banyak dinikmati oleh investor atau konglomerat dan kaum pendatang umumnya.

Selain pertimbangan sumber daya alam, sarana dan prasarana sangat menyedihkan dan lambat berkembang, kawasan Kampar Bagian Hilir memiliki adat-istiadat dan sistem sosial budaya yang agak berbeda dengan kawasan Kampar Bagian Hulu yaitu Daerah Andiko Nan 44 yang memiliki kesamaan dengan Minangkabau dan Rokan Hulu yang memiliki kesamaan dengan sosial budaya Tapanuli. Kawasan ini pada umumnya didominasi oleh suku Melayu dengan adat-istiadat yang kental unsur kemelayuannya, baik Melayu Pesisir maupun Melayu Petalangan yang khas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Prof. Dr. H. Tengku Dahril, MSc (waktu menjabat Rektor Universitas Islam Riau, Pekanbaru) dalam bukunya *Riau : Potensi Alam dan Sumber Daya Insani* telah menyampaikan pentingnya upaya pemekaran kabupaten atau kota diprovinsi Riau dalam rangka percepatan proses pembangunan dan hasil-hasilnya. Beliau juga mengusulkan pemekaran provinsi Riau menjadi 8 kabupaten dan 9 kotamadya. Salah satu diantaranya kabupaten Kampar Hilir dengan ibukota Pangkalan Kerinci.

Dalam era reformasi, setelah jatuhnya Presiden Soeharto dan menyerahkan kekuasaannya kepada wakilnya Prof. Dr. Ing. B.J. Habibie tanggal 19 Mei 1998, maka terjadi reformasi social politik ditengah air. Tokoh-tokoh masyarakat Pelalawan melihat kesempatan baik itu. Apalagi beberapa daerah lain di Indonesia sudah memperjuangkan wilayahnya dimekarkan menjadi provinsi (seperti Bangka Belitung, Banten, Maluku Utara, dan Gorontalo) dan kabupaten (seperti di Sumatera Utara, Maluku, Lampung, Jambi, Kalimantan Timur dan Sulawesi Utara dan lain-lain).

Ide dan cita-cita tersebut terus bergulir dan menjadi perbincangan hangat sesama orang Pelalawan baik di Pekanbaru maupun Bangkinang. Untuk merealisasikannya diadakan rapat tokoh-tokoh masyarakat Kampar Bagian Hilir dirumah Prof. Dr. H. Tengku Dahril, MSc tanggal 31 Januari 1999 pukul 20:00-24:00 WIB. Rapat malam tersebut menyepakati pembentukan formatur Panitia Persiapan Pembentukan Kabupaten Pelalawan yang secara aklamasi memilih Prof. Dr. H. Tengku Dahril, MSc sebagai Ketua Umum dan Drs. H. T.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Ilyas Usman sebagai Sekretaris Umum serta beberapa orang anggota. Selain itu rapat tersebut menyepakati Rapat Akbar Masyarakat Kampar Bagian Hilir tanggal 4 Februari 1999 bertempat di aula SMAN 1 Langgam di Pangkalan Kerinci (sekarang SMAN 1 Pangkalan Kerinci).

Tanggal 11-13 April 1999 dilaksanakan kegiatan Seminar dan Musyawarah Besar di Pangkalan Kerinci. Kegiatan ini dibuka secara resmi Gubernur Riau yang diwakili oleh Asisten I Setwilda Riau, H. T. Rafian, B.A bertempat di taman hiburan Lago Indah Pangkalan Kerinci, tanggal 11 April 1999 malam.

Adapun tujuan dari Seminar dan Musyawarah Besar ini untuk menghimpun dan menyatukan Visi, Misi, Persepsi, dan aspirasi masyarakat Kampar Bagian Hilir dalam perjuangan pembentukan kabupaten baru di eks kerajaan atau kewedanaan Pelalawan yang terdiri atas empat kecamatan yaitu Langgam, Bunut, Kuala Kampar dan Pangkalan Kuras.

Selanjutnya untuk menghimpun pendapat, gagasan, dan saran mengenai kemungkinan pembentukan kabupaten baru dikawasan Kampar Bagian Hilir dari berbagai Sumber dan tokoh masyarakat baik yang berada di Jakarta, Pekanbaru, Bangkinang, maupun yang berada di kawasan Kampar Bagian Hilir.

Kegiatan ini juga menghimpun dan menginventarisasikan data dan informasi yang dapat mendukung pembentukan kabupaten di kawasan Kampar Bagian Hilir yang didasarkan atas pertimbangan sejarah, geografis, potensi sumber daya alam. Sumber daya manusia, ekonomi, sosial budaya pertahanan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 keamanan, aspirasi masyarakat, *political will* (kehendak politis) pemerintahan dan prospek masa depannya

Pada akhir Agustus 1999 sudah terdengar informasi mengenai pembentukan kabupaten Pelalawan. Pada tanggal 16 September 1999 disepakati UU No. 53 tahun 1999 tentang pembentukan kabupaten Pelalawan bersama dengan 8 kabupaten atau kota lainnya diprovinsi Riau. Peresmian kabupaten Pelalawan dilakukan oleh Gubernur Riau (H. Saleh Jasit, SH) tanggal 5 November 1999, yang bertempat dikantor Bupati Pelalawan.

Jumlah penduduk Kabupaten Pelalawan sampai akhir 2010 adalah sebanyak 311.726 jiwa atau 80.964 KK yang terdiri dari berbagai macam etnis budaya. Di Kabupaten Pelalawan terdapat 106 Pemerintahan Desa, 12 Pemerintahan Kelurahan. Desa-desa tersebut ada yang terletak di pinggir Sungai, ada juga di Perkebunan, dan Transmigrasi, serta 12 Kecamatan dengan Kecamatan terluas adalah Kecamatan Teluk Meranti yaitu 423.984 Ha (30,45 %) dan kecamatan yang paling kecil adalah Pangkalan Kerinci dengan luas 19.355 Ha atau 1,39% dari luas Kabupaten Pelalawan. Kecamatan Pangkalan Kerinci sebagai ibukota Kabupaten Pelalawan adalah Ibukota Kecamatan yang mempunyai jarak terdekat dengan ibukota kabupaten yaitu 1 Km sedangkan jarak terjauh dari ibukota Kabupaten adalah ibukota Kecamatan Kuala Kampar yaitu Desa Teluk Dalam.

Dilihat dari posisinya Kabupaten Pelalawan terletak pada titik koordinat 0046,24 LU. Sampai dengan 0024,34 Lintas Selatan dan 10130,37 BT, sampai



dengan 10321,36 BT, merupakan kawasan strategis yang dilewati jalur Lintas Timur Sumatera yang merupakan jalur ekonomi terpadat. Disamping itu Kabupaten Pelalawan juga berbatasan langsung dengan wilayah Propinsi Kepulauan Riau tepatnya Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun.

Kemudian berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Riau No. KPTS.528/XI/2000 tanggal 9 November tahun 2000 tentang diresmikannya keanggotaan DPRD Kabupaten Pelalawan hasil Pemilu Tahun 1999 sebanyak 25 orang. Pengambilan sumpah dilaksanakan oleh Ketua Pengadilan Negeri Bangkinang atas nama Ketua MA RI tanggal 15 November tahun 2000.

Kecamatan Pangkalan Kerinci merupakan salah satu dari 12 Kecamatan di Kabupaten Pelalawan hasil pemekaran dari Kecamatan Langgam terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2001 dan pada awal pembentukan Kecamatan Pangkalan Kerinci terdiri dari 7 (tujuh) Desa yaitu

1. Pangkalan Kerinci Timur
2. Pangkalan Kerinci Barat,
3. Pangkalan Kerinci Kota
4. Mekar Jaya,
5. Rantau Baru,
6. Makmur, dan
7. Kuala Terusan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemudian pada Tahun 2009 berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2004 Desa Pangkalan Kerinci dimekarkan menjadi 3 (tiga) Kelurahan, yaitu:

1. Kelurahan Pangkalan Kerinci Kota,
2. Pangkalan Kerinci Barat,
3. Kelurahan Pangkalan Kerinci Timur.

Seiring dengan perkembangannya maka pada Tahun 2005 Desa Sekijang di mekarkan menjadi Kecamatan yang merupakan pecahan dari Kecamatan Pangkalan Kerinci dan Pangkalan Kerinci sampai saat sekarang wilayahnya terdiri dari 3 (tiga) Kelurahan dan 4 (empat) Desa.

Kecamatan Pangkalan Kerinci terdiri dari 3 kelurahan dan 4 desa yaitu,

1. Kelurahan Pangkalan Keirnci Kota,
2. Kelurahan Pangkalan Kerinci Barat,
3. Kelurahan Pangkalan Kerinci Timur,
1. Desa Kuala Terusan,
2. Desa Makmur,
3. Desa Rantau Baru, dan
4. Desa Mekar Jaya

Yang terletak ± 55 Km dari pusat Ibu kota Propinsi dan terletak dijalur Lintas Timur Sumatera.

Luas Wilayah Kecamatan Pangkalan Kerinci $\pm 616,40$ Km², yang memiliki batas wilayah 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 mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Sebelah utara : Kecamatan Kerinci Kanan Kab. Siak
2. Sebelah Selatan : Kecamatan Pangkalan Kuras
3. Sebelah Barat : Kecamatan Bandar Sekijang
4. Sebelah Timur : Kecamatan Pelalawan

4.1.2 Sejarah Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

Berikut adalah sejarah Kantor Camat Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, Riau:

a. Periode Awal (1914-1942)

Kantor Camat Pangkalan Kerinci didirikan pada tahun 1914 sebagai bagian dari pemerintahan kolonial Belanda. Awalnya, kantor ini bernama "Kantor Controleur" dan berfungsi sebagai pusat pemerintahan dan administrasi. Pada masa ini, kantor camat memiliki peran penting dalam mengembangkan infrastruktur dan ekonomi wilayah.

b. Periode Kemerdekaan (1945-1950)

Setelah kemerdekaan Indonesia, kantor ini diubah menjadi Kantor Camat Pangkalan Kerinci. Pada tahun 1946, kantor ini menjadi bagian dari Keresidenan Riau yang berfokus pada pembangunan dan pengembangan wilayah.

c. Periode Pembangunan (1950-1999)

Pada tahun 1956, Kabupaten Pelalawan dibentuk dan Kantor Camat Pangkalan Kerinci menjadi bagian dari pemerintahan kabupaten. Pada tahun 1980-an, kantor ini direnovasi dan diperluas untuk meningkatkan pelayanan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

publik, dan berfokus pada pengembangan ekonomi, pendidikan, dan kesehatan.

d. Periode Modern (2000-Sekarang)

Pada tahun 2001, Kantor Camat Pangkalan Kerinci mendapatkan penghargaan sebagai kantor camat terbaik di Kabupaten Pelalawan. Saat ini, kantor ini terus berkembang dan meningkatkan pelayanan publik melalui program-program seperti:

1. Pengembangan infrastruktur,
2. Peningkatan kualitas pendidikan dan kesehatan,
3. Pengembangan ekonomi lokal,
4. Pelayanan publik yang efektif dan efisien.

(Sumber: Situs web resmi Kantor Camat Pangkalan Kerinci)

4.1.3 Geografis Kabupaten Pelalawan

Tabel 4.1 Geografis Kabupaten Pelalawan

KECAMATAN	Luas Daerah, Persentase terhadap Luas Wilayah, Tinggi Wilayah Dan Jarak Ke Ibukota Kabupaten Menurut Kecamatan			
	Luas (Km ²)	Persentase Terhadap Luas Kabupaten	Tinggi Wilayah (mdpl)	Jarak Ke Ibukota (Km)

		(%)		
	2018	2018	2018	2018
Bandar Petalongan	361, 85	2,77	20,00	45,20
Bandar Sei Kijang	325, 03	2,49	35,00	26,20
Bunut	444, 65	3,40	25,00	35,40
Kabupaten Pelalawan	13 067, 29	100,00	-	-
Kerumutan	976, 31	7,47	10,00	74,20
Kuala Kampar	683, 39	5,23	2,00	159,20
Langgam	1 476, 29	11,30	30,00	20,10
Pangkalan Kerinci	217, 26	1,66	15,00	0,00
Pangkalan Kuras	1 224, 55	9,37	32,00	36,30
Pangkalan Lesung	438, 08	3,35	30,00	56,30
Pelalawan	1 469, 38	11,24	5,00	27,30
Teluk Meranti	4 113, 00	31,00	3,00	84,10
Ukui	1 337, 47	10,24	40,00	66,20

Sumber: Kementerian Dalam Negeri

Kabupaten Pelalawan dilintasi beberapa sungai besar, salah satunya adalah Sungai Kampar yang memanjang dari arah hulu (S. Koto Panjang) dan bermuara dilaut Cina Selatan. Total panjang sungai Kabupaten Pelalawan 1.821,7 KM. Dibeberapa daerah aliran sungai juga dimanfaatkan sebagai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

kawasan pemukiman penduduk, seperti di Kecamatan Teluk Meranti dan Kecamatan Pelalawan. Kabupaten Pelalawan juga dilintasi garis Khatulistiwa di beberapa daerahnya seperti di Kecamatan Pangkalan Lesung dan Kecamatan Kerumutan.

Luas wilayah Kabupaten Pelalawan terdiri dari 92,08% daratan dan 7,92% perairan. Dilihat dari tipografi, letak ketinggian ibukota kecamatan sebagian besar berupa dataran rendah. Dari seluruh kecamatan, kecamatan yang paling rendah ketinggiannya adalah Kecamatan Kuala Kampar setinggi 2 meter, Teluk Meranti 3 meter, dan Pelalawan setinggi 5 meter. Dan daerah yang tertinggi adalah Langgam, Pangkalan Kerinci, Pangkalan Kuras, Pangkalan Lesung, Ukui, dan Bandar Seikijang dengan tinggi masing-masing 30 meter diatas permukaan air laut.

4.1.3 Visi dan Misi Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

1. Visi

"Terciptanya pelayanan prima dengan didukung ketersediaan aparatur yang handal untuk mewujudkan pembangunan masyarakat Kecamatan Pangkalan Kerinci."

2. Misi

- a. Memanfaatkan dan meningkatkan sumber daya aparatur melalui peningkatan pendidikan dan keterampilan.
- b. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk meningkatkan pelayanan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Mengoptimalkan tugas dan fungsi pemerintah Desa/Kelurahan melalui peningkatan sumber daya aparatur Desa/Kelurahan.
- d. Memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan cermat kepada masyarakat.

4.1.4 Uraian Tugas (Job Description) Unit Kerja Tempat Pelaksanaan Penelitian

Uraian Tugas Subbagian Umum Dan Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Bupati No.81 Tahun 2016:

- a. Menyusun rencana, program dan anggaran Subbagian Umum berdasarkan rencana kerja dan Rencana strategis Kecamatan;
- b. Koordinasi dan melaksanakan pelayanan urusan Kepegawaian, Umum dan Perlengkapan;
- c. Merencanakan program kerja dan inventarisasi aset kecamatan dan kelurahan;
- d. Merencanakan program kerja penyelenggaraan pelayanan kebersihan, keindahan dan pertamanan;
- e. Merumuskan dan melaksanakan inventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan kepegawaian, pembinaan aparatur serta peningkatan kualitas pegawai;
- f. Merumuskan dan melaksanakan pelayanan administrasi, inventaris kantor dan dokumentasi kegiatan kantor;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

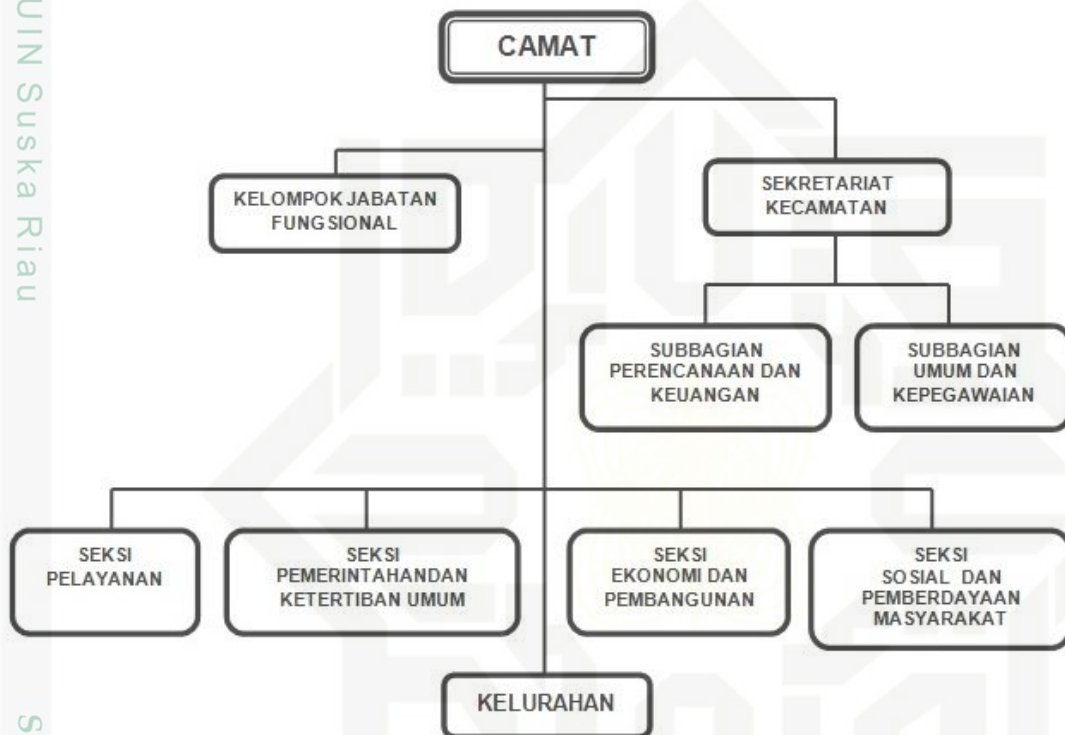
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

- g. Melaksanakan urusan keprotokolan, upacara-upacara, rapat-rapat dinas dan pelayanan hubungan masyarakat.
- h. Melaksanakan kegiatan penyusunan kebutuhan dan materiil bagi unit kerja kecamatan;
- i. Merumuskan dan mengoordinasikan kegiatan kebersihan, ketertiban, kenyamanan ruangan dan halaman kantor, disiplin pegawai serta pengamanan dilingkungan kecamatan.
- j. Melaksanakan penyusunan data kepegawaian, SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), registrasi PNS dan DUK;
- k. Koordinasi dan menyusun data serta informasi tentang kecamatan
- l. Melaksanakan fasilitasi pengadaan barang dan jasa dilingkungan kecamatan;
- m. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugasnya;
- n. Melaksanakan pembagian tugas, arahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas bawahan;
- o. Melaksanakan monitoring dan evaluasi Subbagian Umum;
- p. Melaksanakan pelaporan pelaksanaan tugas;
- q. Melaksanakan tugas kedinasan lain dan Sekretaris sesuai dengan bidang tugasnya.

4.1.5 Struktur Organisasi Unit Kerja Tempat Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Pembahasan kinerja pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi di Kantor Camat Pangkalan Kerinci memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Budaya organisasi yang ada belum optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Faktor-faktor seperti komunikasi, motivasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Kinerja pegawai masih kurang baik karena kurangnya pelatihan, pengawasan dan evaluasi.

Hipotesis yang menyatakan “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan” didukung secara empiris dan sesuai. Temuan SPSS 25 memberikan bukti yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,100\%) > t_{tabel} (2,026\%)$ dan $sig. (0,043) < 0,05$. Artinya bahwa variabel Budaya Organisasi Berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai . hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Dan terdapat pengaruh yang kuat sebesar 11,2% yang sisanya sebesar 88,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.



6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka ada beberapa saran yang dapat penulis ajukan demi kebaikan dari Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan sebagai berikut:

1. Diharapkan pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan agar dapat meningkatkan kedisiplinan didalam melakukan pekerjaan yang diberikan atau dipercayakan kepadanya dengan sungguh-sungguh melakukannya dan sesuai dengan prinsip-prinsip yang berlaku serta sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.
2. Meningkatkan komunikasi dan transparansi antara pemimpin dan pegawai.
3. Mengembangkan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan pegawai.
4. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja melalui penghargaan dan insentif, dan Mengoptimalkan pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai.
5. Mengembangkan budaya organisasi yang kondusif dan mendukung kinerja pegawai.
6. Bagi peneliti berikutnya dapat dijadikan sebagai rujukan / masukan untuk pengembangan penelitian dengan objek yang berbeda mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penilaian yang lebih baik lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

7. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintahan lain. Serta mengembangkan model budaya organisasi yang ideal untuk meningkatkan kinerja pegawai.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A. D., & Pujianto, W. E. (2023). The Influence Kaizen Behavior And Organizational Commitments On, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In The Sidoarjo Station. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 48–62.
- Adityawan, R. . (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani. *Jibm*, 3, 90–93.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 85–92.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Dan Bisnis*, 14, 144–150.
- Ashar, M. (2001). *Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Asnawi. (2004). *Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri Dan Organisasi*. Studia Press.
- Asrul, A., Muhammadiyah, & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa ...*, 2(6), 2196–2209.
- Diana, T., Amelia, & Noviryantika. (2024). Jurnal Ekonomi Integra. *Jurnal Ekonomi Integra*, 14(2), 154–164.
- Ernawati, F. Y., Budiyo, R., & Monica, I. (2022). Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional Di Pt Pegadaian Cabang Poncol Fidyah. *Jurnal Capital Kebijakan Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 44(1), 1–52.
- Febriantina, S., Lutfiani, F., & Zein, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 120-.
- Fernanda, M., Frinaldi, A., & Abstrak, I. A. (2023). Inovasi Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perilaku Inovatif Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2), 2598–9944.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Ghozali, & Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32.
- Hairudin, & Mahmud, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. *Journal Of Education And Learning*, 45–52.
- Ilyasi, A. (2022). Paradigma Profetik Dalam Pelayanan Publik Di Indonesia. *Jurnal Paradigma Madani*, 9(2), 83–100.
- Ishak, W., Dama, H., & L. Asi, L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 819–824.
- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare*, 4(1), 25–34.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juniarti, D. A. T., & Putri, D. G. (2021). Faktor Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. CV. PENA PERSADA.
- Kasmir. (2016). *Manajemen SDM (Teori Dan Praktik)*. 2(1), 20–34. <https://doi.org/10.47747/Jismab.V2i1.186>
- Larasudin, A., Sumarsono, T. G., & Natsir, M. (2021). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 6(2), 144–153.
- Latief, B. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Mega Mulia Servindo Di Makasar. *Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 61–70.
- Maharani, D. (2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2), 101–110.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, & Anwar, P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, D., Susilawati, W., & Iriany, I. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Puskesmas Dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Puskesmas. *Jurnal Birokrasi Dan Pemerintahan Daerah*, 5(3), 130–143.
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622–630.
- Rijul Candra. (2023). *Pengaruh Etos Kerja, Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan*.
- Rivai, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Robbins, S. ., Judge, T. ., & Breward, K. (2016). Essential Of Organizational Behaviour. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 451–468.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 28–36.
- Sedarmayanti. (2006). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Cetakan Ke). CV . Mandar Maju, Bandung.
- Sim, E. N. D. R., & Atong, P. (2023). Kinerja Pelayanan Publik. *FOKUS : Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 21(1), 20–27.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*.
- Sunyoto, D. (2013). *Metode Dan Instrumen Penelitian, Ekonomi Dan Bisnis*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tasmara, T. (2008). *Membudayakan Etos Kerja Islami*.

Waluyo, & Ismirah. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pelayanan Pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (Pppptk) Bisnis Dan Pariwisata Jakarta. *Sekretaris*, 3(1), 1–23.

Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 494–503.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.

Wijaya, C., Hia, A. R., Rambe, A. R., Dalimunthe, N. H., Triatmaja, D., & Zabua, V. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Di Kantor Camat Aek Kuo. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(3), 1647–1652.

Yuliansyah, Y. R., & Yosepha, S. Y. (2023). *Pengaruh Budaya Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan*. 1(1), 307–312.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang****Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian**

No Responden:

KUESIONER PENELITIAN**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR CAMAT PANGKALAN KERINCI KABUPATEN PELALAWAN**

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat,

Saya Maharani Juwita Mahasiswi Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan" sebagai kelulusan mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos). dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner yang saya lampirkan. Atas perhatian dan kesediaan waktu yang telah diluangkan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Pangkalan Kerinci, 19 Juni 2024

Maharani Juwita
12070522716

UIN SUSKA RIAU

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

KUESIONER PENELITIAN

1. IDENTITAS PRIBADI

NAMA :

USIA :

JENIS KELAMIN :

Laki-Laki

Perempuan

2. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap butir pernyataan/pertanyaan dan alternatif jawaban dengan baik
2. Isilah semua butir pernyataan dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Pilihlah alternatif yang sesuai dengan pendapat dan keadaan anda
4. Beri tanda (√) pada alternatif jawaban yang dipilih
5. Alternatif jawaban adalah :
 - Sangat Setuju (SS) : Nilai Skor 5
 - Setuju(S) : Nilai Skor 4
 - Netral (N) : Nilai Skor 3
 - Tidak Setuju (TS) : Nilai Skor 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS): NilaiSkor 1

1. BUDAYA ORGANISASI (X)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Berkata jujur dan bertindak jujur tanpa pamrih dan berpikir positif					

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

2.	Menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan memanfaatkan sumber daya secara optimal					
3.	Mematuhi aturan kebijakan serta perundangan yang berlaku					
4.	Enerjik, pantang menyerah untuk menghasilkan kinerja terbaik					
5.	Bekerja dengan cekatan dalam melaksanakan tugas dan proaktif dalam mendapatkan peluang yang ada					
6.	Bersikap ramah, santun dan memberikan solusi terbaik					
7.	Inovatif untuk mempertahankan kelangsungan usaha perusahaan					
8.	Melaksanakan pekerjaan dengan memegang teguh prinsip yang benar serta menjadi teladan bagi orang lain					
9.	Peduli terhadap kesehatan, keamanan dan keselamatan					
10.	Berani melakukan pekerjaan yang menantang dengan cermat dalam kondisi sulit dan penuh tekanan					

2. KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pegawai melakukan pekerjaannya secara efektif					
2.	Pegawai melakukan pekerjaannya secara efisien					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.	Pegawai melayani masyarakat dengan baik					
4.	Pegawai selalu menerima aspirasi masyarakat dengan baik					
5.	Pegawai melakukan pekerjaannya secara teliti					
6.	Pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan program yang telah ditentukan					
7.	Pegawai telah mampu menyelesaikan program dengan baik					
8.	Pegawai telah melakukan pekerjaannya dengan rapi					
9.	Pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan prinsip-prinsip yang berlaku					
10.	Pegawai telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan					

Lampiran 2: Tabulasi Data Responden

No	Variabel Budaya Organisasi (X)										Total. X
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
6	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
7	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
8	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
9	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
10	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
13	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
16	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
19	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
20	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
21	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	4	4	5	5	5	2	5	5	2	42
26	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	40
27	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
28	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
29	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
30	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
31	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
32	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
33	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
34	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	44
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
37	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45

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

No	Variabel Kinerja Pegawai (Y)										Total. Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
6	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
7	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
8	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
10	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
15	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
17	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
21	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	40
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
28	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
29	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
30	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
31	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44
32	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
33	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
34	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
37	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 3:

Frekuensi Usia

No	Umur	Jumlah Karyawan (Orang)	Presentase (%)
3.	25-40 Tahun	12	32,43
4.	41-60 Tahun	25	67,57
Jumlah		37	100

Sumber: Data Pegawai Kecamatan Pangkalan Kerinci Tahun 2024

Frekuensi Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan (Orang)	Presentase (%)
3.	Laki-laki	18	48,65
4.	Perempuan	19	51,35
Jumlah		37	100

Sumber: Data Pegawai Kecamatan Pangkalan Kerinci Tahun 2024

Frekuensi Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Karyawan (Orang)	Presentase (%)
1.	SMA/SMK	-	0
2.	D3/D4	5	13,51
3.	S1	32	86,49
Jumlah		37	100

Sumber: Data Pegawai Kecamatan Pangkalan Kerinci Tahun 2024



Lampiran 4: Uji Kualitas Data, Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis

1. Tabel: Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1.	Budaya Organisasi (X)	X1.1	0,515	Valid
2.		X1.2	0,718	Valid
3.		X1.3	0,636	Valid
4.		X1.4	0,534	Valid
5.		X1.5	0,442	Valid
6.		X1.6	0,448	Valid
7.		X1.7	0,492	Valid
8.		X1.8	0,559	Valid
9.		X1.9	0,648	Valid
10.		X1.10	0,597	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 25

2. Tabel: Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,742	Valid
2.		Y.2	0,736	Valid
3.		Y.3	0,528	Valid
4.		Y.4	0,687	Valid
5.		Y.5	0,713	Valid
6.		Y.6	0,626	Valid
7.		Y.7	0,607	Valid
8.		Y.8	0,656	Valid
9.		Y.9	0,574	Valid
10.		Y.10	0,524	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 25



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	10	0,748	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 25

4. Tabel: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai	10	0,839	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 25

5. Tabel: Hasil Uji Normalitas

<i>Tests of Normality</i>						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya Organisasi	.105	37	.200*	.960	37	.202
Kinerja Pegawai	.129	37	.121	.922	37	.013
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Data Olahan SPSS 25

6. Tabel: Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,486	,155		286,609	<,001
	Budaya Organisasi	1,000	,050	,959	20,097	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Tabel: Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,486	,155		286,609	<,001
	Budaya Organisasi	1,000	,050	,959	20,097	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan SPSS 25

8. Tabel: Hasil Uji Koefisien determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,959 ^a	,920	,918	,944

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber : Data Olahan SPSS 25

LAMPIRAN DOKUMENTASI



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UIN SUSKA RIAU

Nomor : B-3756/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/06/2024
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Bimbingan Skripsi

Pekanbaru, 06 Juni 2024 M
 29 Zulqaidah 1445 H

Kepada
 Yth. Ikhwani Ratna, SE, M.Si
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Maharani Juwita
 N I M : 12070522716
 Jurusan : Administrasi Negara
 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 BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PANGKALAN KERINCI KABUPATEN PELALAWAN".

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

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



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

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska 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:

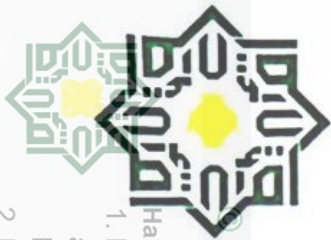
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

UIN SUSKA RIAU
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

UIN SUSKA RIAU
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

UIN SUSKA RIAU
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



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. : fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3927/Un.04/F.VII/PP.00.9/6/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 11 Juni 2024 M
4 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 : Maharani Juwita
NIM. : 12070522716
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat
Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan"** Untuk itu kami mohon kiranya
Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa
tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



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

Hak cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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



PEMERINTAH KABUPATEN PELALAWAN

KECAMATAN PANGKALAN KERINCI

Jalan : H.Tengku Said Ja'far No. Pangkalan Kerinci

Kode Pos 28300

Pangkalan Kerinci, 08 November 2023

Nomor : 800/PK/2023/14
Lamp : -
Perihal : Pemberian Izin Penelitian Mahasiswa

Kepada Yth :
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial)

Dengan Hormat,

Schubungan dengan surat Rekomendasi dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pelalawan Nomor: 504/DPMPTSP/2024/0029 Dan Surat Dari DPMPTSP Prov Riau Nomor 503/dpmptsp/non izin-riset/62629 Perihal Judul Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Dikantor Camat Pangkalan Kerinci atas nama mahasiswa :

Nama : MAHARANI JUWITA

NIM : 12070522716

Program Study : Administrasi Negara (S1)

Dengan ini kami sampaikan dapat menerima mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lingkungan Kecamatan Pangkalan Kerinci Terhitung Mulai Tanggal Surat Dikeluarkan, dengan tetap mengikuti SOP yang berlaku di wilayah Kecamatan Pangkalan Kerinci.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Tembusan

1. Kepala DPTMPTSP Kab. Pelalawan

CAMAT PANGKALAN KERINCI

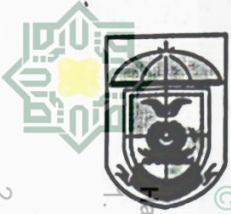


JUNAIDI.S.pd Sd.M.si

Pembina

NIP. 197508022006041005

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



PEMERINTAH KABUPATEN PELALAWAN
KECAMATAN PANGKALAN KERINCI

Jalan : H.Tengku Said Ja'far No. Pangkalan Kerinci

Kode Pos 28300

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
 NOMOR : 070/PK/2024/89

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : JUMELDA.SE
 Pangkat/Gol : Penata/IIIc
 Jabatan : Kasi Pelayanan Umum
 Alamat : Terusan Baru

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : MAHARANI JUWITA
 NIM : 12070522716
 Jurusan : ADMINISTRASI NEGARA(S1)
 Universitas : Universitas Islam Negeri
 Semester : 9 (Sembilan)
 Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

Adalah mahasiswa UIN Universitas Islam Negeri yang telah melaksanakan Kegiatan Penelitian Selama 6 (Bulan) di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pangkalan Kerinci, 12 agustus 2024
 an.CAMAT PANGKALAN KERINCI
 Sekretaris Camat
 Ub
 Kasi Pelayanan Umum

Jumelda
JUMELDA, SE
 NIP.197507242010012013

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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



BIOGRAFI PENULIS

Penulis bernama MAHARANI JUWITA lahir di Pekanbaru, 19 April 2002, Anak kedua dari tiga bersaudara, yakni dari pasangan Bapak Zaman L, S.Ag dan Ibu Yumelda Hayatun Nufus. Pada tahun 2014 penulis telah menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di SDN 009 Kuala Terusan Kabupaten Pelalawan, kemudian pada tahun 2017 penulis telah menyelesaikan Pendidikan Tingkat Madrasah di MTsN 1 Pelalawan, dan pada tahun 2020 penulis telah menyelesaikan Pendidikan Tingkat Akhir di SMAN Bernas Kabupaten Pelalawan. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan Pendidikan ke Perguruan Tinggi Negeri di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan mengambil Prodi Administrasi Negara S1 di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial melalui jalur SBMPTN. Adapun riwayat lain yang penulis tempuh selama masa kuliah yakni Magang di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau pada awal tahun 2023. Kemudian penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Kuntu Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampar pada Bulan Juli tahun 2023. Atas berkat Rahmat Allah SWT serta Do'a dan dukungan orang-orang terdekat akhirnya penulis mampu menyelesaikan Tugas Akhir yaitu skripsi dengan Judul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PANGKALAN KERINCI KABUPATEN PELALAWAN". Pada tanggal 18 Desember 2024 dibawah bimbingan Ibu Ikhwani Ratna SE. M,Si Ak berdasarkan hasil ujian sarjana Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada hari Rabu tersebut penulis dinyatakan "LULUS" dan berhak menyandang gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

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