



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN S



intumkan dan menyebutkan sumber:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin.

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

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

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR REGIONAL XII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PEKANBARU



OLEH :

ANNISA SALMA RIMA

NIM:12170522373

PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
TAHUN 2025



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Nama : Annisa Salma Rima Agusta Zulaikha
Jenis Program Studi : Administrasi Negara
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

: Annisa Salma Rima Agusta Zulaikha
: 12170522373
: Administrasi Negara
: Ekonomi dan Ilmu Sosial
: Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

DISETUJUI OLEH :
DOSEN PEMBIMBING

Ikhwani Ratna, SE., M.Si

NIP. 19830827 201101 2 014

Mengetahui

DEKAN

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

KETUA PROGRAM STUDI

Administrasi Negara



Dr. Desir Miftah, SE, MM, Ak

NIP. 197404122006042002

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

NIP. 197810252006041002



UIN SUSKA RIAU

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

: Annisa Salma Rima Agusta Zulaikha
: 12170522373
: Administrasi Negara
: Ekonomi dan Ilmu Sosial
: Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru
: Rabu, 17 Desember 2025

Tim Pengaji

Ketua Pengaji
Dr. Mashuri, MA
NIP. 197707212014111002

Pengaji I
Afrizal, S. Sos., M.Si
NIP. 196904192007011025

Pengaji II
Ikhwan Ratna, SE., M.Si
NIP. 198308272011012014

Sekretaris
Zikri Aidilla Svarli, M. Ak
NIP. 199405232022032000

UIN SUSKA RIAU

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

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

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

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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Annisa Salma Rima Agusta Zulaiha
NIM : 12170522373
Tempat/Tgl. Lahir : Ujung Batu, 15 Agustus 2002
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : Administrasi Negara

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

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunitas Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

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.



Annisa Salma Rima Agusta Zulaiha
NIM : 12170522373

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

nasalah.

sim Riau



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR REGIONAL XII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PEKANBARU

Oleh:

Annisa Salma Rima Agusta Zulaikha
NIM. 12170522373

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat keterkaitan serta pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 79 orang yang ditentukan melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan dan analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), demikian pula komunikasi yang berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan komunikasi memberikan kontribusi sebesar 50,4% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sebesar 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi dan Komunikasi, Kinerja Pegawai dan Pengaruh

UIN SUSKA RIAU



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.

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND
COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT REGIONAL
OFFICE XII OF THE NATIONAL CIVIL SERVICE AGENCY,
PEKANBARU**

By:

Annisa Salma Rima Agusta Zulaikha
NIM. 12170522373

This study aims to analyze the extent of the relationship and the influence of organizational culture and communication on employee performance at the Regional Office XII of the National Civil Service Agency (BKN) in Pekanbaru. The study employs a descriptive quantitative approach with a total of 79 respondents selected using purposive sampling. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 22. The results indicate that organizational culture (X_1) has a positive and significant partial effect on employee performance (Y), and communication also has a positive and significant partial effect on employee performance (Y). Furthermore, the coefficient of determination (R^2) shows that organizational culture and communication simultaneously contribute 50.4% to employee performance, while the remaining 49.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Keyword : Organizational culture and communication, Employee performance and Influence

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahi Robbil' alamin, puji syukur kepada Allah SWT, Penulis mengucapkan terimkasih dan syukur kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga dengan izin Allah SWT penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru”**.

Selanjutnya sholawat serta salam senantiasa sampaikan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang senantiasa di rindukan oleh para umatnya. Semoga dengan sering melantunkan shalawat nantinya di akhir kelak mendapatkan syafaat dari Nabi Muhammad SAW. Aamin Aamin Alahumma Aamiin.

Penulisan skripsi ini di peruntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang di sebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Namun banyak pihak yang mendorong dan memberikan motivasi bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kepada orang tua saya dan adik saya, yaitu Ayahanda Zulferi S,Ag dan ibunda Sulha serta adik saya Mutiara Eryz. Mereka sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, yang memberi saya



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.

semangat, dukungan serta doa sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya.

2. Ibu Prof Hj. Lenny Nofianti MS, SE., M. Si, Ak, CA. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Desril Miftah, SE., M. M., Ak selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
4. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S. Sos, M. Si selaku ketua Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
5. Ibu Ikhwani Ratna, SE, M. Si selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah memberikan bimbingan serta selaku Pembimbing Akademik. Penulis mengucapkan terima kasih atas waktu yang telah diberikan serta bimbingan dan nasihat berharga selama proses penyusunan skripsi, sehingga penulis mampu menyelesaikan karya ilmiah ini dengan baik.
6. Seluruh bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Seluruh staf dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Semua staf di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara yang telah memberikan dukungan dan kesempatan kepada penulis dalam pelaksanaan penelitian, sehingga penulisan skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
9. Teman terdekat penulis dan Teman Seperjuangan Silvia Andini S.Sos dan Mailis Hendri serta Ayu Sukmawati yang selalu ada dan membantu



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.

penulis dalam bentuk materi dan lainnya dalam menyelesaikan skripsi ini serta selalu ada ketika penulis membutuhkan bantuan.

10. Berbagai pihak terkait yang tidak dapat penulis sebutkan secara lengkap telah memberikan dukungan, bimbingan, dan kerja sama dalam proses penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua bantuan, dukungan, dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, serta memberikan rahmat dan berkah-Nya kepada kita semua. Aamiin yaa Rabbal 'Alamin. Penulis menyadari karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan penulisan di masa yang akan datang. Penulis juga berharap skripsi ini bermanfaat dan dapat menjadi referensi yang berguna bagi para pembaca. Aamiin yaa Rabbal Alamin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 23 Desember 2025

Penulis

UIN SUSKA RIAU

Annisa Salma Rima Agusta Zulaikha



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	14
2.1 Deskripsi Teori	14
2.1.1 Budaya Organisasi	14
2.1.2 Komunikasi	15
2.1.3 Kinerja.....	17
2.2 Hubungan Antar Variabel	18
2.2.1. Hubungan antara Budaya organisasi dengan Kinerja.....	18
2.2.2. Hubungan antara komunikasi dengan kinerja	20
2.2.3. Hubungan antara budaya organisasi,komunikasi dan kinerja	20
2.3 Pandangan Islam	21
2.3.1 Budaya Organisasi Dalam Pandangan Islam.....	21
2.3.2. Komunikasi Dalam Pandangan Islam	22
2.3.3.Kinerja Dalam Pandangan Islam	23
2.4 Penelitian Terdahulu	24
2.5 Konsep Operasional	27
2.6 Kerangka Berpikir.....	28
2.7 Hipotesis	29

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB III METODOLOGI	31
3.1 Pendekatan Penelitian	31
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.2.1 Lokasi Penelitian	31
3.2.2 Waktu Penelitian	31
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.3.1 Jenis Data	31
3.3.2 Sumber Data.....	32
3.4 Populasi dan Sampel	32
3.4.1 Populasi	32
3.4.2 Sampel.....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.5.1 Kuesioner	34
3.6 Operasionalisasi Pengukuran Variabel Penelitian	34
3.7 Teknik Analisis Data.....	34
3.8 Uji Instrumen Penelitian	35
3.8.1 Uji Validitas.....	35
3.8.2 Uji Reliabilitas	35
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.9.1 Uji Normalitas	36
3.9.2 Uji Multikolineritas	37
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	37
3.10 Analisis Regresi Linier Sederhana	38
3.11 Uji Hipotesis	39
BAB IV GAMBARAN UMUM KANREG XII BKN PEKANBARU	42
4.1 Latar Belakang	42
4.1.1 Visi dan Misi	43
4.1.2 Bidang Kerja Pegawai	44
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	50
5.1 Karakteristik Responden.....	50
5.1.1 Responden berdasarkan jenis kelamin	50



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

5.1.2 Responden Berdasarkan Umur.....	51
5.1.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
5.1.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	54
5.2.1 Budaya Organisasi (X1).....	55
5.2.2 Komunikasi (X2).....	57
5.2.3 Kinerja Pegawai	59
5.3 Analisis Data	61
5.4 Uji Kualitas Data.....	62
5.4.1 Uji Validitas	62
5.4.2 Uji Reliabilitas	65
5.4.3 Uji Asumsi Klasik	66
5.4.4 Uji Normalitas	66
5.4.5 Uji Multikolinearitas	67
5.4.6 Uji Heteroskedastisitas.....	68
5.5 Uji Regresi Linier Berganda	69
5.6 Uji Hipotesis	70
5.6.1 Uji Parsial (Uji T)	71
5.6.2 Uji Simultan (Uji F)	73
5.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)	74
5.7 Pembahasan.....	75
5.7.1 Deskripsi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.....	75
5.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	76
5.7.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	77
5.7.4 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	77
5.8 Hasil Wawancara	78
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran	82



UIN SUSKA RIAU

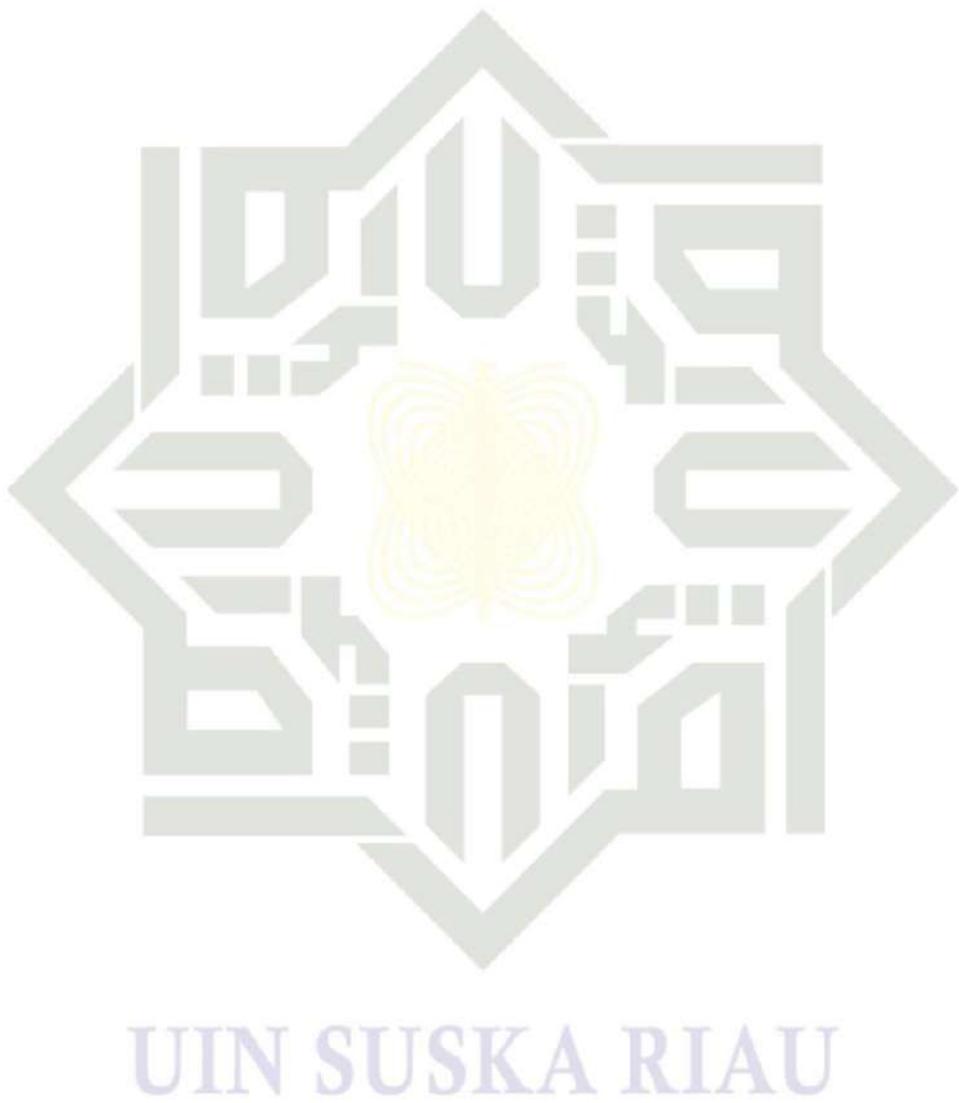
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	88

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

Tabl 2. 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabl 2. 3 Konsep Operasional Variabel	27
Tabl 5. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabl 5. 2 Data Responden Berdasarkan Umur	52
Tabl 5. 3 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabl 5. 4 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
Tabl 5. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Budaya Organisasi (X1)	55
Tabl 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Komunikasi (X2)	57
Tabl 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	59
Tabl 5. 8 Deskriptif Analisis Data.....	61
Tabl 5. 9 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1).....	62
Tabl 5. 10 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2).....	63
Tabl 5. 11 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	64
Tabl 5. 12 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabl 5. 13 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas	66
Tabl 5. 14 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabl 5. 15 Hasil Uji Hetroskedastisitas	68
Tabl 5. 16 Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....	69
Tabl 5. 17 Hasil Uji Parsial (Uji T) Budaya Organisasi (X1)	71
Tabl 5. 18 Hasil Uji Parsial (Uji T) Komunikasi (X2).....	72
Tabl 5. 19 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan.....	74
Tabl 5. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75



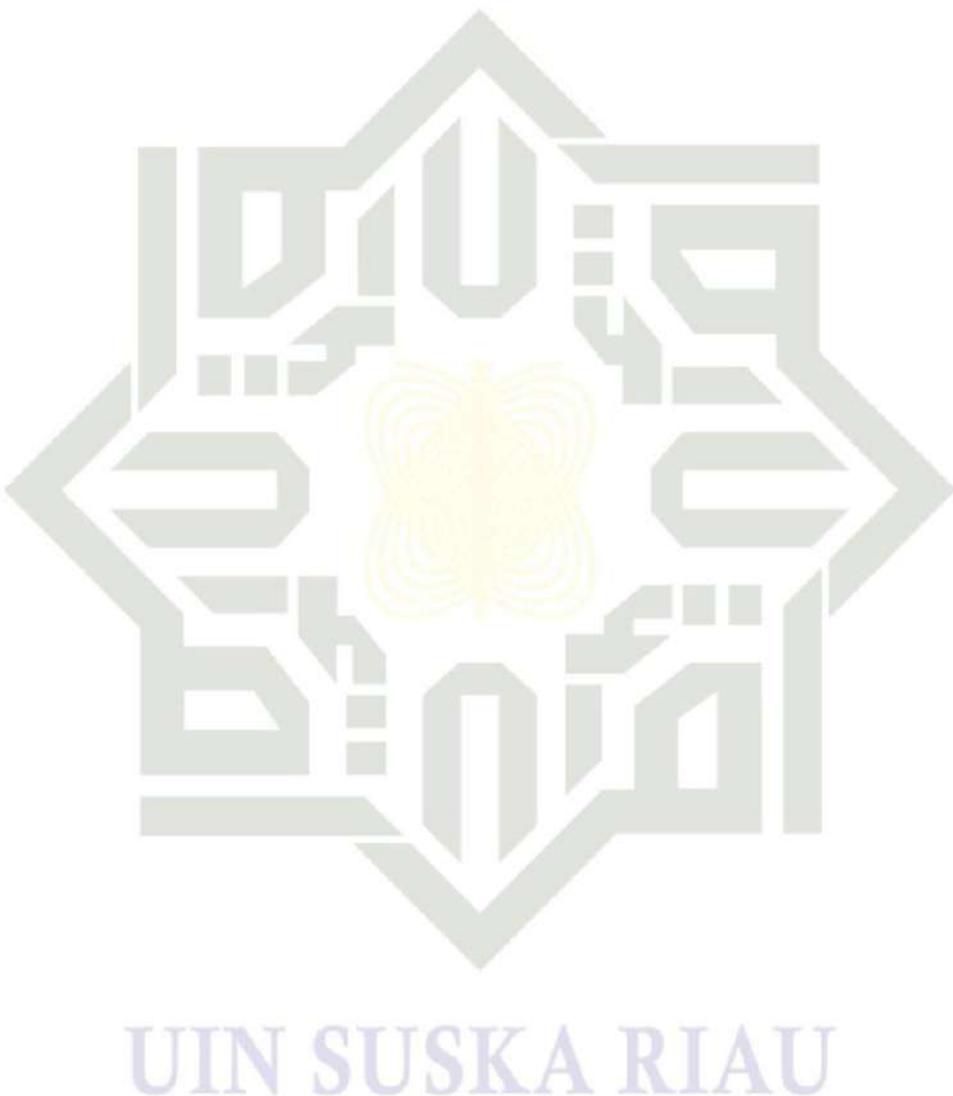
UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta Milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1Paradigma Penelitian.....	29
Gambar 4. 1Bagan dan Struktur Organisasi Kanreg XII BKN Pekanbaru	49



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Di era globalisasi dan transformasi digital saat ini, organisasi publik di seluruh dunia menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya. Di tingkat internasional, kinerja pegawai sektor publik menjadi sorotan penting karena berkaitan langsung dengan efisiensi, akuntabilitas, dan pelayanan publik yang responsif. Penelitian oleh OECD (2020) menekankan bahwa budaya organisasi yang sehat dan sistem komunikasi yang terbuka merupakan fondasi utama dalam menciptakan kinerja aparatur sipil negara yang efektif di berbagai negara maju, seperti Swedia, Kanada, dan Selandia Baru. Budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, serta komunikasi yang dua arah terbukti meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas pegawai sektor publik.

Fenomena serupa juga terjadi di Indonesia, di mana reformasi birokrasi terus digencarkan untuk menciptakan aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi instansi pemerintah adalah membangun budaya organisasi yang kuat juga komunikasi efektif sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) secara eksplisit menyatakan pentingnya pemberian aspek budaya kerja dan komunikasi sebagai indikator keberhasilan birokrasi yang modern.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Statute Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Secara khusus di lingkungan Badan Kepegawaian Negara (BKN), peran pegawai sangat krusial dalam menyelenggarakan manajemen kepegawaian nasional, mulai dari pengadaan hingga pengembangan karier ASN. Kantor Regional XII BKN Pekanbaru sebagai perpanjangan tangan BKN pusat memiliki tanggung jawab strategis dalam menjalankan fungsi tersebut di wilayah kerjanya. Namun, masih ditemukan tantangan dalam hal budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung nilai-nilai profesionalisme dan komunikasi organisasi yang kurang optimal, yang pada akhirnya berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi, termasuk pada instansi pemerintahan. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, kinerja dipahami sebagai capaian kerja individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, baik dilihat dari segi mutu, jumlah, maupun ketepatan penyelesaiannya. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang telah ditetapkan kepadanya. Sementara itu, Kadarisman (2018) menjelaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan apa yang telah dicapai, tetapi juga bagaimana proses kerja dijalankan secara profesional dan etis. Pemahaman ini diperkuat oleh Robbins dan Judge (2019) yang menekankan bahwa perilaku kerja, kedisiplinan, serta partisipasi aktif dalam organisasi merupakan bagian tak terpisahkan dari kinerja itu sendiri.



**© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
pramik 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.

Dalam lingkup lembaga pemerintahan, penilaian kinerja pegawai sangat relevan dalam mendukung agenda reformasi birokrasi yang menitikberatkan pada prinsip transparansi, akuntabilitas, dan peningkatan mutu pelayanan publik. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019), salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, yang dalam praktiknya dapat direpresentasikan melalui data kehadiran atau absensi pegawai. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, berikut disajikan data capaian program kerja instansi pada periode 2020–2024 :

Tabel 1. 1

Pencapaian Program Kerja BKN Ragional XII Pekanbaru

No	Program	Target (%)	Realisasi Capaian Kinerja					
			2020	2021	2022	2023	2024	Total (%)
1	Manajemen Kepegawaian	100%	85,88	80,21	83,24	85,44	80,00	39,06%
	Pelayanan Administrasi	100%	80,00	77,77	80,00	82,10	75,00	37,48%
	Peningkatan Sarana dan Prasarana	100%	75,98	60,77	65,00	61,00	55,00	38,82%
	Peningkatan Disiplin ASN	100%	68,76	69,00	70,00	71,4	60,00	39,30%
	Koordinasi dan Kerja Sama	100%	80,77	87,00	90,00	92,00	80,00	35,00%

Sumber : BKN Ragional XII Pekanbaru, 2025

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa seluruh program memiliki target capaian 100%. Pada tahun 2020, capaian tertinggi dicapai oleh program Koordinasi dan Kerja Sama sebesar 80,77%, sementara capaian terendah ada pada Peningkatan Disiplin ASN sebesar 68,76%. Seiring berjalananya waktu, terjadi fluktuasi dalam capaian masing-masing program. Pada tahun 2021 hingga 2023, capaian antar



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

program menunjukkan kenaikan dan penurunan yang variatif, dengan capaian tertinggi di tahun 2022 pada program Koordinasi dan Kerja Sama sebesar 90%. Pada tahun 2024, capaian mengalami penurunan, dengan nilai tertinggi di Peningkatan Disiplin ASN sebesar 60,00% dan terendah pada Peningkatan Sarana dan Prasarana sebesar 55,00%. Total capaian seluruh program per tahun berkisar antara sekitar 35% hingga 39%, menunjukkan bahwa secara keseluruhan capaian masih di bawah target yang diharapkan. Meski ada peningkatan pada beberapa program di tahun-tahun tertentu, capaian tetap perlu ditingkatkan agar lebih mendekati target 100%. Hal ini menunjukkan pentingnya evaluasi dan peningkatan dalam pengelolaan program untuk mencapai target yang telah ditetapkan di masa mendatang.

Fluktuasi dan penurunan capaian ini mencerminkan pentingnya peran budaya organisasi dalam mendukung keberhasilan program kerja. Sistem nilai, kepercayaan, norma, dan praktik yang berkembang di dalam organisasi dan membentuk pola perilaku anggotanya dikenal dengan istilah budaya organisasi (Schein, 2016). Menurut Schein, budaya organisasi terdiri atas tiga level: artefak (hal-hal yang tampak seperti struktur dan simbol), nilai-nilai yang diusung, serta asumsi dasar yang tidak disadari tetapi memengaruhi perilaku individu dalam organisasi.

Selain itu, budaya kerja yang lemah dapat menghambat pencapaian target karena menurunkan motivasi, semangat kerja, dan kolaborasi antarpegawai (Wijayanti & Handayani, 2020). Maka, capaian program yang belum optimal perlu dievaluasi. Secara umum, indikator budaya organisasi mencakup dimensi-



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dimensi seperti inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada individu, orientasi pada tim, agresivitas dalam mencapai target, serta stabilitas organisasi (Robbins & Coulter, 2018). Salah satu cerminan dari implementasi budaya organisasi tersebut khususnya dalam hal kedisiplinan dan orientasi pada hasil dapat dilihat dari data absensi pegawai BKN Regional XII Pekanbaru sebagai berikut :

Tabel 1. 2

Data Kehadiran Pegawai BKN Regional XII Pekanbaru

Bulan	Jumlah Pegawai	Izin	Hari Kerja	Kehadiran	Persentase Kehadiran
Januari	99	16	2.178	2.162	99,26%
Februari	99	24	2.178	2.154	98,90%
Maret	99	13	2.178	2.165	99,40%
April	99	45	2.178	2.133	97,93%
Mei	99	7	2.178	2.171	99,68%
Juni	99	40	2.178	2.138	98,16%
Juli	99	15	2.178	2.163	99,31%
Agustus	99	22	2.178	2.156	98,99%
September	99	9	2.178	2.169	99,59%
Oktober	99	10	2.178	2.168	99,54%
November	99	55	2.178	2.123	97,47%
Desember	99	66	2.178	2.112	96,97%

Sumber : Subag Umum dan Kepegawaian, Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru (2024)

Tingkat kehadiran pegawai yang tinggi mencerminkan kedisiplinan dan komitmen individu terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, tingginya



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Jumlah izin kerja dapat menjadi indikator adanya permasalahan yang lebih dalam, salah satunya adalah budaya organisasi yang kurang mendukung disiplin kerja dan etos profesionalisme. Dengan total pegawai sebanyak 99 orang dan rata-rata hari kerja 22 hari per bulan, maka jumlah hari kerja pegawai per bulan adalah 2.178 hari. Awalnya, tingkat kehadiran tahunan menunjukkan angka yang sangat tinggi, yakni 99,28%. Namun ketika jumlah izin dinaikkan dua kali lipat (dari 324 menjadi 648 hari izin per tahun), rata-rata kehadiran tahunan menurun menjadi 98,56%. Penurunan ini mengindikasikan bahwa semakin longgarnya budaya kedisiplinan dan lemahnya kontrol manajerial terhadap absensi pegawai dapat menyebabkan peningkatan izin yang signifikan. Budaya organisasi yang permisif terhadap ketidakhadiran, kurangnya pengawasan internal, serta tidak adanya sanksi atau reward yang tegas terhadap kehadiran pegawai dapat memperburuk situasi ini. Akibatnya, produktivitas organisasi secara keseluruhan menurun. Kehadiran yang rendah berdampak langsung terhadap kualitas layanan publik, tertundanya penyelesaian tugas, dan menurunnya semangat kerja tim. Jika tidak diatasi, kondisi ini dapat menurunkan citra organisasi di mata publik dan stakeholders. Oleh karena itu, diperlukan penguatan budaya organisasi yang mendukung kedisiplinan, tanggung jawab, dan etos kerja. Nilai-nilai seperti integritas, loyalitas, dan komitmen terhadap visi organisasi perlu ditanamkan secara berkelanjutan, baik melalui pelatihan, kepemimpinan yang memberi teledan, maupun sistem insentif yang adil.

Dalam kajian yang terbaru oleh Fernandes, Pereira, dan Wiedenhöft (2023) menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi juga dapat dilihat dari gaya



© Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

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

komunikasi internal, sistem penghargaan dan sanksi, serta kepemimpinan yang dijalankan. Ketika indikator-indikator tersebut berjalan searah dengan nilai inti organisasi, maka budaya yang terbentuk akan mendukung kinerja, keterlibatan, dan kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, budaya yang permisif terhadap perilaku menyimpang, seperti ketidakhadiran atau kurangnya tanggung jawab, sering kali tercermin dari lemahnya nilai kolektif dan ketidaksesuaian antara sistem dan perilaku kepemimpinan. Selain itu, karakteristik yang dikembangkan oleh instansi dapat berdampak pada kinerja pegawai karena instansi akan menentukan tindakan dan perilaku pegawainya untuk memastikan bahwa mereka terorganisir saat melakukan pekerjaan mereka. Budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan pola komunikasi yang terbentuk di dalam lingkungan kerja.

Komunikasi bukan hanya menjadi saluran informasi, tetapi juga medium utama dalam mentransmisikan dan memperkuat nilai-nilai budaya organisasi. Menurut Liliweri (2018:156), komunikasi organisasi mencerminkan nilai-nilai yang dianut dalam lingkungan kerja, baik melalui pola interaksi antara atasan dan bawahan, proses pengambilan keputusan, maupun dalam penyelesaian konflik. Dalam organisasi dengan budaya terbuka dan partisipatif, pola komunikasi cenderung horizontal, transparan, dan mendorong pertukaran ide yang sehat. Sebaliknya, organisasi yang memiliki budaya birokratis dan hirarkis sering menunjukkan pola komunikasi yang kaku dan satu arah, yang pada akhirnya membatasi keterlibatan pegawai dalam proses organisasi.

Komunikasi dalam organisasi adalah proses strategis yang mencakup pertukaran informasi, umpan balik, dan penggunaan saluran komunikasi yang



© Hak Cipta Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

terpat, yang sangat menentukan efektivitas operasional dan iklim kerja. Salah satu indikator penting adalah kelancaran arus informasi (information flow); studi Hosseinkashi *et al.* (2023) menunjukkan bahwa efektivitas dan inklusivitas dalam rapat jarak jauh sangat bergantung pada cara informasi disebarluaskan melalui teknologi komunikasi digital. Selanjutnya, gaya komunikasi pimpinan memainkan peran krusial, di mana pemimpin yang komunikatif dan mendukung terutama dalam lingkungan kerja hybrid dapat meningkatkan engagement dan rasa percaya karyawan (Santoso *et al.*, 2022).

Namun ditemui hasil observasi dari wawancara yang lakukan dengan Bapak Sandro, bagian umum dan kepegawaian, mengungkapkan bahwa terdapat masalah komunikasi di antara pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional XII Pekanbaru. Hal ini terlihat dari persepsi pegawai yang menganggap bahwa pesan dan informasi yang disampaikan tidak sesuai dengan tujuan komunikasi. Miskomunikasi di antara para pegawai dapat terjadi dalam berbagai bentuk, termasuk keterlambatan pengiriman surat masuk/keluar, informasi kebijakan internal yang hanya diketahui oleh beberapa pegawai, dan notulen rapat yang tidak disampaikan secara lengkap. Contoh lainnya adalah kurangnya saluran komunikasi yang memadai seperti memo, email, dan PSP, yang memungkinkan pegawai untuk tidak mengetahui kejadian penting.

Berbagai penelitian menemukan budaya organisasi dan komunikasi internal memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Putra Laksana *et al.* (2024), dalam kajian di Toya Devasya Kintamani Villa, menemukan bahwa budaya organisasi dan komunikasi bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 75,9 %

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ketidakhadiran, dan mempertahankan kinerja tinggi secara berkelanjutan. Kinerja pegawai di instansi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk otoritas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif, serta efektivitas dan efisiensi (Sutrisno, 2010). Sikap mental, pendidikan, bakat, kepemimpinan, tingkat ekonomi, disiplin, dan komunikasi adalah pertimbangan tambahan (Sulaksono, 2019).

Berdasarkan keadaan diatas maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru?
- b. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru?
- c. Apakah Budaya Organisasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru.?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Penelitian mengenai budaya organisasi, komunikasi, dan kinerja diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi Teoritis

Penelitian ini memberikan wawasan tentang kinerja karyawan, terutama terkait budaya dan komunikasi perusahaan. Akibatnya, karyawan akan mendapatkan pemahaman tentang bagaimana kinerja mereka berhubungan dengan budaya dan komunikasi perusahaan mereka.

3. Bagi Praktis

Diharapkan memberikan tambahan pengetahuan sesuai dengan problematika yang peneliti teliti. Temuan-temuannya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja entitas pemerintah.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, sasaran dan manfaat penelitian, serta struktur atau cara penyajian naskah.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Bab ini berisi penjelasan mengenai berbagai landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Pada Bab II disajikan uraian tentang definisi konsep, teori-teori yang relevan. Tinjauan pustaka diperoleh dari berbagai sumber yang beragam seperti buku, jurnal, majalah, serta publikasi ilmiah lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Selain itu, bab ini juga menguraikan pandangan umat Islam terhadap permasalahan yang menjadi fokus penelitian.

BAB III : METODE PELITIAN

Bab tiga memaparkan jenis penelitian yang digunakan, lokasi serta periode pelaksanaan penelitian, sumber-sumber data yang dipakai, metode pengumpulan data, dan cara analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Bab ini menjelaskan profil umum perusahaan yang mencakup uraian mengenai latar belakang atau sejarah berdirinya perusahaan, susunan struktur organisasinya, serta berbagai kegiatan atau aktivitas yang dijalankan dalam operasional perusahaan.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

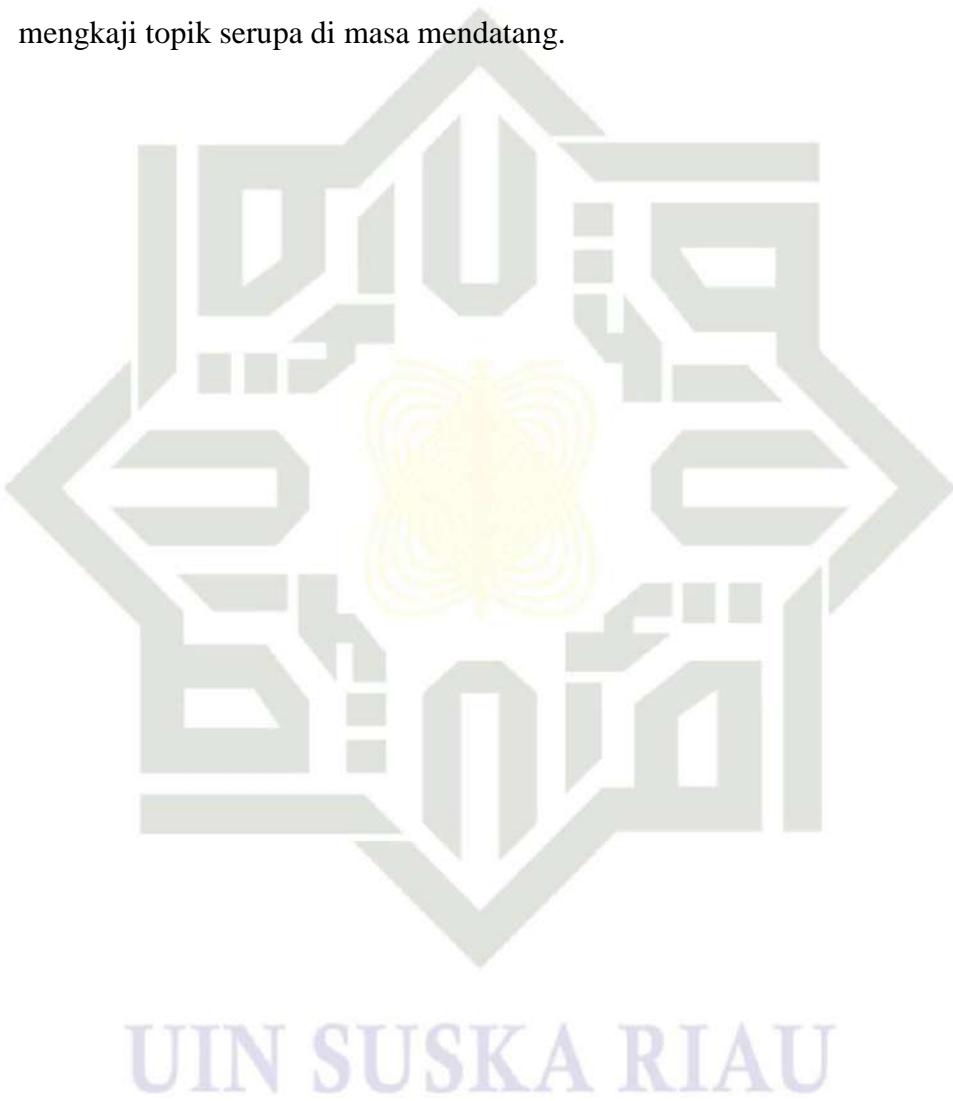
Pada bagian ini dipaparkan penjelasan terkait hasil penelitian, meliputi temuan, analisis, dan pembahasan yang disajikan secara mendetail.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian penutup yang memuat rangkuman hasil penelitian, pembahasan mengenai keterbatasan yang ditemui selama penelitian, serta rekomendasi bagi peneliti lain yang akan mengkaji topik serupa di masa mendatang.





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 II

LANDASAN TEORI

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang tumbuh dan diterapkan di dalam suatu organisasi sehingga membentuk pola perilaku para anggotanya (Schein, 2016). Schein menjelaskan bahwa budaya organisasi terbagi menjadi tiga tingkatan, yaitu artefak yang tampak secara fisik seperti struktur dan simbol, nilai-nilai yang dijunjung oleh organisasi, serta asumsi-asumsi mendasar yang tidak disadari namun berpengaruh terhadap cara individu bertindak di dalam organisasi. Menurut Aziz dan Suryadi (2017), Budaya merupakan serangkaian kebiasaan yang dapat ditemukan di setiap lingkungan, termasuk dalam sebuah organisasi. Menurut Luthans (2006), budaya organisasi dapat dipahami sebagai pola dasar berpikir yang ditanamkan kepada karyawan baru agar mereka mampu memahami, merasakan, dan bertindak dengan tepat dalam kegiatan sehari-hari. Sementara itu, Robbins (2006) menjelaskan budaya organisasi merupakan Kumpulan makna yang sama-sama dipahami dan dipercaya oleh seluruh anggota organisasi, yang berfungsi sebagai pembeda unik antara sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.

Dalam konteks suatu perusahaan tertentu, istilah "budaya organisasi" mengacu pada norma-norma yang ada di dalamnya. Dimungkinkan untuk mengatakan bahwa instansi adalah jenis organisasi karena budaya organisasi



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

menggambarkan perilaku yang diikuti oleh pegawai. Sutrisno menyatakan pada tahun 2010 dalam (Khrisma Dzikrillah, 2016) bahwa:

"Budaya organisasi adalah suatu nilai dan juga keyakinan, bahkan asumsi serta norma yang tentunya telah disepakati dan diikuti anggota organisasi." Robert (2003) menyatakan bahwa faktor-faktor berikut memengaruhi budaya organisasi perusahaan atau Lembaga yaitu nilai, keyakinan, perilaku yang dikehendaki, keadaan ayng sangat penting, pedoman memilih dan mengevaluasi peristiwa serta perilaku.

Sementara indikator-Indikator Budaya Organisasi menurut Schein, (2016) yaitu sebagai berikut :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (*Innovation and Risk Taking*)
2. Perhatian Terhadap Detail (*Attention To Detail*)
3. Berorientasi Pada Hasil (*Outcome Orientation*)
4. Berorientasi Kepada Manusia (*People Orientation*)
5. Berorientasi Kepada Kelompok (*Team Orientazion*)
6. Agresivitas (*Agressiveness*)
7. Stabilitas (*Stability*)

2.1.2 Komunikasi

Komunikasi terutama digunakan untuk mentransfer informasi dan dilakukan antara dua orang atau lebih, menjadikannya penting dalam kehidupan sosial. Menurut Colquitt dkk. (Aziz & Suryadi, 2017), komunikasi adalah proses transmisi informasi dan makna dari pengirim ke penerima. Menurut Liliweri (2018:156), komunikasi organisasi mencerminkan nilai-nilai yang dianut dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

lingkungan kerja, baik melalui pola interaksi antara atasan dan bawahan, proses pengambilan keputusan, maupun dalam penyelesaian konflik. Dalam organisasi dengan budaya terbuka dan partisipatif, pola komunikasi cenderung horizontal, transparan, dan mendorong pertukaran ide yang sehat. Sebaliknya, organisasi yang memiliki budaya birokratis dan hirarkis sering menunjukkan pola komunikasi yang kaku dan satu arah, yang pada akhirnya membatasi keterlibatan pegawai dalam proses organisasi.

Lebih lanjut, Kreitner dan Kinichi (Aziz & Suryadi, 2017) mendeskripsikan komunikasi sebagai transmisi informasi antara pengirim dan penerima, sedangkan penarikan kesimpulan didefinisikan sebagai persepsi orang tentang arti dari sesuatu. Hovland dkk. (Aziz & Suryadi, 2017) Komunikasi bisa diartikan sebagai proses diberikannya rangsangan oleh seorang komunikator, umumnya berupa kata-kata, dengan tujuan untuk memberikan pengaruh terhadap orang lain.

1. Proses-Proses Komunikasi

Menurut Robbins, 2013 dalam (Sinaga, 2020) ada beberapa proses-proses yang terlibat dalam komunikasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Sumber Komunikasi
- 2) Pengkodean,
- 3) Pesan
- 4) Sumber memilih saluran, yang menentukan saluran formal dan informal.
- 5) Umpaman Balik: Jika pesan yang dikodekan dikirim oleh sumber komunikasi dan kemudian dikembalikan ke sistemnya, kita menerima umpan balik, yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

merupakan evaluasi seberapa baik kita berhasil mentransfer pesan seperti yang dimaksudkan semula.

2. Kriteria-kriteria Komunikasi

Menurut Andre, 2010 dalam (Sinaga, 2020) kriteria-kriteria komunikasi sebagai berikut :

- 1) Siapa penerima pesan atau pemakai (*receiver*)
- 2) Isi pesan (*content*)
- 3) Ketetapan waktu (*timing*)
- 4) Media komunikasi (*media*)
- 5) Format (*Format*)
- 6) Sumber pesan (*Source*)

3. Indikator-Indikator Komunikasi

Menurut Liliweri (2018:166) ada beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Kejelasan Informasi
- 2) Ketepatan Informasi
- 3) Kelengkapan Informasi
- 4) Kredibilitas Sumber Informasi
- 5) Keterbukaan Komunikasi
- 6) Umpulan Balik Feedback
- 7) Media Komunikasi yang digunakan

2.1.3 Kinerja

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang secara menyeluruh dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu. Hasil 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.

kemudian disamakan dengan berbagai acuan yang sudah berlaku, seperti standar performa, tujuan, target, maupun kriteria yang telah ditentukan sebelumnya (Rivai dan Mulyadi, 2010 dalam Sinaga, 2020).

Selanjutnya, Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa kinerja juga mencerminkan tingkat efisiensi seseorang, proses manajemen, ataupun organisasi secara keseluruhan, yang dapat dinilai melalui hasil kerja yang nyata serta dapat diukur berdasarkan standar tertentu. Mangkunegara (2017:75) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang ketika melaksanakan tugas dan kewajibannya yang relawan dengan tanggu jawab yang diberikan:

1. Kuantitas Hasil Kerja
2. Kualitas Hasil Kerja
3. Ketetapan Waktu
4. Efektivitas Kerja
5. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan antara Budaya organisasi dengan Kinerja

Kinerja organisasi sangat terkait dengan budaya organisasi. Ada beberapa hubungan antara keduanya yaitu

a. Budaya akan meningkatkan kinerja

Budaya organisasi yang sehat dapat mendukung dan meningkatkan kinerja individu maupun tim melalui :

- Budaya kolaborasi dan kerja tim, ketika sebuah organisasi mendorong kerja sama dan komunikasi terbuka antar karyawan, maka akan tercipta

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

lingkungan kerja yang lebih produktif. Karyawan yang saling mendukung akan lebih mudah mencapai tujuan bersama, meningkatkan efisiensi dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Penghargaan dan pengakuan, Organisasi dengan budaya yang menghargai prestasi individu dan tim cenderung memiliki karyawan yang lebih termotivasi. Penghargaan dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya inovasi, Organisasi yang mengutamakan inovasi dalam budaya mereka memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang dan berpikir kreatif. Hal ini akan berpengaruh pada peningkatan kualitas dan efektivitas kerja.

b. Budaya yang menurunkan kinerja

Sebaliknya, budaya organisasi yang negative dapat berpengaruh buruk pada kinerja yaitu meliputi :

Budaya yang kaku dan tidak fleksibel, Ketika organisasi memiliki budaya yang tidak terbuka terhadap perubahan atau ide-ide baru, hal ini bias membuat karyawan merasa terhambat untuk berinovasi dan berkembang. Akibatnya, mereka akan cenderung tidak termotivasi dan bekerja hanya untuk memenuhi standar tanpa ada berusaha lebih.

Budaya yang tidak mendukung kesejahteraan karyawan, Organisasi yang tidak peduli dengan kesejahteraan karyawan atau yang mengabaikan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja akan mengalami penurunan motivasi karyawan. Karyawan yang tidak merasa dihargai atau diperhatikan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c. Budaya dan kinerja jangka panjang

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang tidak terbatas pada kinerja dalam jangka pendek saja, tetapi juga berdampak terhadap keberhasilan jangka panjang. Lingkungan kerja yang menumbuhkan semangat belajar serta mendorong pengembangan kemampuan individu akan membentuk sumber daya manusia yang semakin kompeten dan profesional seiring waktu, sehingga pada akhirnya dapat memperkuat kinerja organisasi secara berkelanjutan.

2.2.2 Hubungan antara komunikasi dengan kinerja

Luthan (2011), sebagaimana dikutip dalam Aridansyah (2019), memberikan pemahaman bahwa secara langsung mendukung transformasi dan pertumbuhan organisasi, yang hanya dapat dilakukan melalui pengembangan SDM di lingkungannya masing-masing. Dalam mencapai tujuan perusahaan, para pekerja harus bisa memahami satu dengan yang lainnya. Komunikasi sangat penting bagi keberhasilan organisasi.

Meanwhile, Newstrom and Davis claimed in 2004 (Aridansyah, 2019) that "if there is no interaction, staff members cannot know whatever others in the organization are doing, supervisors cannot receive knowledge input, and providers are unable to provide instructions."

2.2.3 Hubungan antara budaya organisasi, komunikasi dan kinerja

Sangat erat hubungannya antara budaya organisasi, komunikasi, dan kinerja karena budaya organisasi memengaruhi dan mendukung lingkungan kerja yang



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

terbuka, kolaboratif, dan saling percaya. Komunikasi yang baik dapat membantu afiran informasi yang jelas, pengambilan keputusan yang lebih cepat, koordinasi tim yang lebih baik, dan mengurangi kebingungan. Sebaliknya, budaya yang mendukung komunikasi yang lebih baik dan kolaborasi antar tim dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.3 Pandangan Islam

2.3.1 Budaya Organisasi Dalam Pandangan Islam

Stoner (Yuni & Azizah, 2022) mengatakan bahwa "budaya" atau "kultur" adalah kombinasi yang kompleks dari tindakan, cerita, mitos, metafora, asumsi, dan konsep lainnya yang digunakan untuk mendefinisikan apa artinya menjadi anggota komunitas tertentu. Komponen budaya organisasi, yang sering disebut sebagai "budaya perusahaan" atau "budaya organisasi", terdiri dari prinsip, simbol, dan kepercayaan organisasi yang membuat anggotanya merasa seperti keluarga dan menciptakan lingkungan yang membuat mereka merasa berbeda.

Lebih lanjut, Schein (Yuni & Azizah, 2022) mendefinisikan budaya sebagai seperangkat keyakinan mendasar yang dihasilkan, ditemukan, dan dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pelajaran untuk menghadapi tantangan resmi dan diimplementasikan dalam integrasi internal dan adaptasi eksternal. Akibatnya, budaya diajarkan atau diturunkan kepada anggota baru untuk membantu mereka memahami, memikirkan, dan merasakan keterkaitan mereka dengan tantangan tertentu.

Lebih jauh lagi, budaya organisasi, yang juga dikenal sebagai budaya perusahaan, biasanya digambarkan sebagai nilai, simbol, dan gagasan yang harus



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

dipahami dan dipatuhi oleh sebuah organisasi agar dapat merasa seperti sebuah keluarga dan membedakan anggotanya satu sama lain. Budaya Islam mencakup berbagai ciri, termasuk bekerja sebagai ibadah, menekankan keuntungan dan maslahat, mewujudkan akal, memperhatikan sifat tawazun (keseimbangan), dan mengikuti standar halal. Dalam Surat Yunus ayat 47 dan 49, Allah berfirman:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ٤٧

قُلْ لَا إِمْلَكٌ لِنَفْسٍ ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ إِذَا جَاءَ أَجَلُهُمْ فَلَا

يَسْتَأْخِرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ ٤٩

Artinya :

47. tiap-tiap umat mempunyai rasul; Maka apabila telah datang Rasul mereka, diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya.48. mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?" 49. Katakanlah: "Aku tidak berkuasa mendatangkan kemudharatan dan tidak (pula) kemanfaatan kepada diriku, melainkan apa yang dikehendaki Allah". tiap-tiap umat mempunyai ajal. apabila telah datang ajal mereka, Maka mereka tidak dapat mengundurkannya barang sezaapun dan tidak (pula) mendahulukan(nya).

2.3.2 Komunikasi Dalam Pandangan Islam

Setiap orang perlu berkomunikasi. Manusia, sebagai hewan sosial, dirancang untuk hidup dalam komunitas dan berkomunikasi satu sama lain. Mempelajari komunikasi berarti memperkuat kemampuan komunikasi Anda. Selain itu, ilmu ini juga mengajarkan bagaimana menginterpretasikan peristiwa komunikasi sebagai peristiwa sosial.

Banyak kesalahan yang dilakukan manusia dalam kehidupan sehari-hari karena tidak dapat berkomunikasi atau menggunakan bentuk komunikasi yang buruk. Seorang guru atau dosen yang cerdas kadang-kadang gagal menyampaikan



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

pengetahuannya kepada siswanya karena cara mereka berkomunikasi yang buruk.

Begitu juga, seorang arsitek atau akuntan yang cerdas kadang-kadang gagal dalam wawancara karena cara mereka berkomunikasi yang buruk, yang berarti mereka tidak dapat mempromosikan diri mereka sebagai orang yang dapat diandalkan di depan pewawancara.

Judy C. Pearson dan Paul E. Nelson mengidentifikasi dua peran komunikasi yang luas. Pertama, kelangsungan hidup individu membutuhkan pencapaian tujuan pribadi, mendapatkan kesadaran pribadi, menampilkan diri kepada orang lain, dan menjaga keamanan tubuh. Kedua, untuk memastikan kelangsungan hidup komunal, terutama untuk mempromosikan interaksi sosial. Dalam hal semangat dan tujuan komunikasi, Al-Qur'an menunjukkan bahwa Tuhanlah yang pertama kali mengajarkan manusia untuk berkomunikasi, seperti yang dinyatakan dalam Surat Ar-Rahman ayat 1-4:

أَلرَّحْمَنُ (١) عَلَمَ الْقُرْآنَ (٢) خَلَقَ الْإِنْسَانَ (٣) عَلَمَهُ الْبَيَانَ (٤)

Artinya : 1. (*tuhan*) yang *Maha pemurah*, 2. yang telah mengajarkan *Al Quran*. 3. *Dia menciptakan manusia*. 4. *mengajarnya pandai berbicara*.

2.3.3 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Sementara kinerja menunjukkan hasil dari pekerjaan, kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana pekerjaan dilakukan untuk mencapai hasil. Surat At-Taubah ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرِي اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُونَ إِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُبَيَّنُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

Artinya :

105. dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Menurut ayat di atas, allah akan membalas semua tindakan manusia.

Dengan kata lain, jika Anda ingin mencapai hasil kinerja yang baik, Anda juga harus bekerja keras. Orang yang ingin bekerja akan diangkat oleh Allah SWT.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan dari peneliti
Farouk Aziz dan Edi Suryadi (2017)	Pengaruh lingkungan tempat kerja dan hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja pegawai di biro umum kementerian pendidikan dan kebudayaan.	Hasil pengelolaan menunjukkan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai dengan komunikasi yang turut serta memengaruhi interpersonal memengaruhi kinerja pegawai.	Perbedaan terletak pada variabelnya: variabel pengaruh budaya organisasi (X1), komunikasi interpersonal (X2), dan kinerja (Y) telah digunakan dalam penelitian sebelumnya. Lokasi penelitian juga berbeda.
Gustam, Marzuki Noor dan A. Suharyo (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi	Temuan menunjukkan bahwa budaya perusahaan dan pendekatan komunikasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja staf di Dinas Bina	Perbedaannya terletak pada lokasi penelitiannya.



© Hak Cipta UIN Suska Riau

© Hak Cipta 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Lampung	Marga Provinsi Lampung.	
Made Dyah Ayu Pranita Dan Ida Ayu Sasmita Made Dewi (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Dinkes Kabupaten Tabanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.	Perbedaan dari peneliti terdahulu yaitu peneliti terdahulu menggunakan 4 variabel dimana variable budaya organisasi (X1), Komunikasi internal (X2), Kinerja (Y1) dan Kepuasan Kerja (Y2).
Endang Lestari, Sofiyan Matondang dan Erwin Pardede (2020)	Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan	Kinerja karyawan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komunikasi.	Perbedaan dengan peneliti terdahulu ialah terletak pada variable dimana Komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja (Y).
Deni Erika dan Suhana (2024)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi pada Kinerja Pegawai	Studi ini menemukan budaya organisasi memengaruhi perilaku, sikap, dan komunikasi karyawan, serta tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka.	Dibandingkan dengan peneliti sebelumnya, peneliti ini melakukan penelitian di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Kota Pekanbaru.
Adnan Kasofi, Ervina Maulida, Harini Fajar Ningrum, dan Sugeng Ahmad Riyadi (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja pada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika internalisasi budaya organisasi pada karyawan	Dibandingkan dengan peneliti sebelumnya, peneliti ini melakukan penelitian di Kantor Regional XII Badan



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

<p>Hairy Anshari, H. Masjaya dan H. Samal Amin (2014)</p>	<p>pegawai di Kantor Biro Kepegawaian Kementerian Kesehatan Republik Indonesia</p>	<p>sesuai dengan harapan institusi atau pemilik perusahaan, ada hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.</p>	<p>Kepegawaian Negara Kota Pekanbaru.</p>
<p>Diva Mardianti dan Titis Tatasari (2021)</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Anugerah Utama</p>	<p>Menurut penelitian ini, komunikasi dan budaya organisasi sangat memengaruhi bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.</p>	<p>Ini menunjukkan bahwa budaya dan komunikasi organisasi sangat memengaruhi bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.</p>
<p>Eatma, M. zaid Abdurrahman dan Arifia Nurriqli (2022)</p>	<p>Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten</p>	<p>Menurut penelitian ini, budaya perusahaan, motivasi, dan cara berkomunikasi sangat memengaruhi kinerja pekerja PT Sumber Anugerah Utama.</p>	<p>Tidak seperti penelitian sebelumnya, ini hanya menggunakan tiga variabel, sedangkan yang ini menggunakan empat variabel.</p>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Rahmayanti (Tumanggor 2024)	Banjar Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Kota Tangerang Selatan	Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi berkontribusi pada kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan mengenai lokasinya
-----------------------------	--	--	---------------------------------------

2.5 Konsep Operasional

Pengaruh budaya komunikasi dan organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru adalah subjek penelitian ini. Agar pemahaman lebih mudah dipahami, diperlukan pemahaman operasional tentang kedua variabel yang akan dibahas dan indikatornya. Ini adalah ide praktis:

Tabel 2. 2

Konsep Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
	Budaya Organisasi (X1)	Nilai yang dianut anggota dan karyawan perusahaan	1. Inovasi dan Pengambilan Resiko 2. Perhatian pada hal detail 3. Orientasi pada manfaat. 4. Orientasi pada orang. 5. Orientasi pada tim. 6. Agresivitas	Schein, (2016)



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

			7. Stabilitas	
	Komunikasi (X2)	Komunikasi adalah proses pengiriman informasi, konsep, dan pemahaman dari satu orang ke orang lain yang dapat memahaminya.	1. Kejelasan Informasi 2. Ketepatan Informasi 3. Kelengkapan Informasi 4. Kredibilitas Sumber Informasi 5. Keterbukaan Komunikasi 6. Umpulan Balik Feedback Media 7. Komunikasi yang digunakan	Liliweri (2018)
3	Kinerja (Y)	Kinerja adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan di tempat kerja mereka sesuai dengan standar tertentu yang berlaku untuk posisi mereka.	1. Kuantitas Hasil Kerja 2. Kualitas Hasil Kerja 3. Ketetapan Waktu 4. Efektivitas Kerja 5. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	Mangkunegara (2017)

2.6 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2015) dalam (Sari, 2022) menyatakan bahwa kerangka berpikir yang baik akan membantu merasionalkan bagaimana variabel yang diteliti berhubungan satu sama lain. Hubungan antara variable independen dan dependen harus dijelaskan secara teoritis.

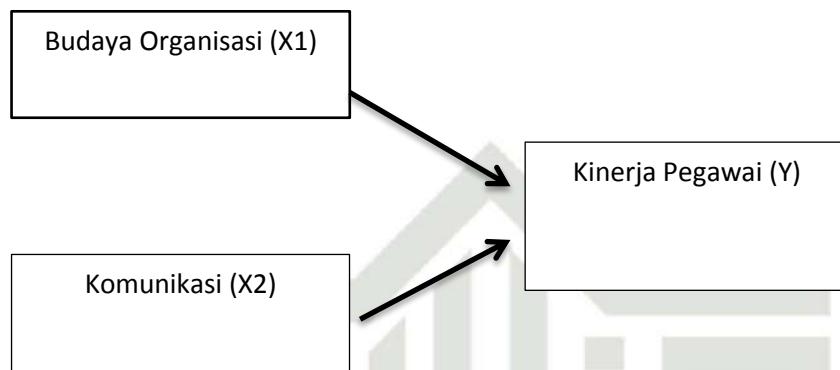
Fokus penelitian ini adalah dampak budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Namun, variable terikat hanya kinerja penempatan.

Gambar 2.1 menunjukkan struktur paradigma penelitian ini:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian



2.7 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Diduga adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor regional XII badan kepegawaian Negara pekanbaru

H2 : Diduga adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor regional XII badan kepegawaian Negara pekanbaru

H3 : Diduga adanya pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor regional XII badan kepegawaian Negara pekanbaru



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODOLOGI

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan dengan tujuan untuk menggambarkan secara nyata suatu fenomena, gejala, atau peristiwa berdasarkan data berbentuk angka yang kemudian diolah dan dianalisis secara statistik. Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif deskriptif berupaya menampilkan hasil dari proses pengumpulan data numerik, misalnya melalui survei, guna menjawab pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian ini dilakukan, yaitu di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan sejak 14 mei 2025 sampai dengan selesai.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), data kuantitatif adalah jenis data yang bersumber dari fakta-fakta nyata dan dinyatakan dalam bentuk angka. Data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan alat bantu statistik untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

mengukur serta menguji permasalahan penelitian, sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang objektif dan terukur.

3.3.2 Sumber Data

Studi ini menggunakan data primer sebagai sumber utama informasi. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2019), data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian, misalnya melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada responden atau hasil wawancara dengan narasumber yang relevan. Dalam konteks penelitian ini, sumber data diperoleh dari total skor yang dihasilkan melalui pengisian kuesioner oleh para pegawai atau auditor yang bekerja di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi merupakan keseluruhan elemen yang terdiri dari individu, objek, atau ukuran tertentu yang menjadi fokus dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini, populasi mencakup seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pekanbaru, dengan total sebanyak 99 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*. Menurut Sugiyono (2019), *non-probability sampling* adalah teknik pemilihan sampel di mana setiap individu dalam populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden, dan dalam



 © Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

penelitian ini digunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai yang bekerja di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pekanbaru.
2. Pegawai yang telah bekerja minimal 1 (satu) tahun.
3. Pegawai yang bersedia menjadi responden penelitian.

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

N = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan (5%)

$$n = \frac{99}{1 + 99(0,05)^2} + \frac{99}{1 + 0,2475!} = \frac{99}{1.274} = 0,79 = 79$$

Sehingga ditemukan hasil jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 79 responden.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Teknik pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan metode :

3.5.1 Kuesioner

Berdasarkan Sugiono (2018), teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan menyajikan serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk diisi. Kuesioner yang dibagikan kemudian dinilai atau diberi skor sesuai dengan penjelasan berikut:

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

3.6 Operasionalisasi Pengukuran Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara itu, variabel independen atau variabel bebas adalah faktor yang diduga menjadi penyebab munculnya perubahan pada variabel terikat (Sugiyono, 2018). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Sedangkan variable bebas (X) dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (XI), Komunikasi (X2).

3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dapat diukur menggunakan skala numerik. Data yang digunakan bersifat kuantitatif karena diperoleh melalui pengukuran nilai dari beberapa variabel 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 masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sampel atau populasi penelitian. Informasi kuantitatif tersebut disajikan dalam bentuk angka maupun tabel. Untuk menganalisis hubungan antarvariabel, pengolahan data dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 22.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Validasi item merupakan proses pengujian instrumen data untuk menilai sejauh mana suatu butir dapat mengukur dengan tepat konsep yang ditargetkan. Sebuah butir dinyatakan layak digunakan jika menunjukkan korelasi signifikan dengan skor keseluruhan, yang menandakan butir tersebut memberikan informasi penting terkait aspek yang diukur. Biasanya, item berbentuk pertanyaan atau pernyataan yang disajikan kepada responden dalam aktivitas pengumpulan data melalui survei (Priyatno, 2014).

Pengujian validitas item dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor pada setiap butir dengan skor total variabel. Skor total merupakan penjumlahan seluruh skor item dalam variabel yang bersangkutan. Uji signifikansi kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} terhadap r_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan uji dua arah. Apabila nilai korelasi positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item dianggap tidak valid (Priyatno, 2014).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu alat ukur penelitian memiliki konsistensi atau kestabilan dalam hasilnya. Biasanya,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

alat ukur dalam bentuk kuesioner ini digunakan agar hasil pengukuran tetap stabil meskipun dilakukan berulang kali. Salah satu teknik yang umum dipakai untuk menilai keandalan skala pengukuran, seperti skala Likert lima poin, adalah koefisien Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas umumnya diterapkan setelah validitas diuji, dengan maksud untuk menentukan apakah alat ukur tersebut dapat dianggap handal atau tidak. Berdasarkan Priyatno (2014), nilai reliabilitas minimal yang dapat diterima adalah 0,6. Sedangkan menurut Sekaran yang dikutip Priyatno (2014), nilai di bawah 0,6 menunjukkan reliabilitas rendah, sekitar 0,7 menunjukkan reliabilitas yang cukup, dan nilai.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan apakah model regresi yang digunakan memenuhi kriteria normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pemenuhan asumsi-asumsi tersebut penting agar model regresi yang dihasilkan memiliki estimasi yang tepat dan hasil pengujian yang dapat dipercaya. Apabila salah satu dari asumsi tersebut tidak terpenuhi, maka model regresi yang dihasilkan tidak lagi memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). (Priyatno, 2014) dalam skripsi (Iqbal Syafwandi, 2025)

3.9.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam model regresi dilakukan untuk memastikan bahwa nilai residual dari analisis regresi mengikuti distribusi normal. Salah satu metode untuk mengevaluasi normalitas adalah dengan melihat pola penyebaran titik data yang berada di sekitar garis diagonal pada grafik Normal P-P Plot dari residual standar regresi.(Priyatno, 2014).


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.9.2 Uji Multikolineritas

Multikolinearitas akan dilakukan jika variabel-variabel independen pada sebuah model regresi menunjukkan keterkaitan linier yang sangat kuat atau hampir sempurna, yang biasanya ditandai dengan nilai korelasi yang tinggi. Dalam kondisi ideal, model regresi seharusnya tidak memiliki hubungan yang terlalu erat antar variabel bebas. Apabila multikolinearitas muncul, koefisien regresi dapat menjadi tidak stabil dan tingkat kesalahan dalam model meningkat secara signifikan (Priyatno, 2014).

Melakukan perbandingan terhadap nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai koefisien determinasi simultan (R^2) merupakan salah satu metode yang digunakan. Jika r^2 variabel lebih besar dari R^2 model, multikolinearitas diduga terjadi; sebaliknya jika r^2 lebih kecil, multikolinearitas tidak terjadi. Selain itu, Ghazali (2016) menyarankan penggunaan nilai toleransi dan variance inflation factor (VIF) sebagai indikator penting dalam mengidentifikasi masalah ini pada model regresi.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas suatu uji yang dilakukan ketika varians residual tidak sama untuk setiap data dalam sebuah model regresi yang seharusnya tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Menurut Priyatno (2014), deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui uji korelasi Spearman's Rho atau dengan memeriksa pola penyebaran titik-titik pada grafik. Dalam analisis grafik, pengambilan keputusan didasarkan pada pola yang muncul dari sebaran titik-titik hasil regresi. Jika titik-titik tersebut membentuk pola tertentu seperti



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bergelombang, melebar, lalu menyempit, ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik tersebar secara acak tanpa pola yang jelas di sekitar garis sumbu $Y = 0$, maka heteroskedastisitas tidak dikenal.

3.10 Analisis Regresi Linier Sederhana

Setiap hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan teknik analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*), yaitu metode analisis yang digunakan untuk menilai sejauh mana dua atau lebih variabel independen berpengaruh terhadap satu variabel dependen. Melalui analisis ini, tidak hanya kekuatan hubungan antarvariabel yang dapat diketahui, tetapi juga arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Secara umum, pengujian hipotesis dilakukan dengan menerapkan metode statistik, seperti statistik deskriptif (misalnya nilai rata-rata atau median) yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik data dari setiap variabel penelitian. Selain itu, analisis regresi juga digunakan sebagai pendekatan statistik untuk mengukur pengaruh antarvariabel. Dalam penelitian ini, proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program for Social Science*), menggunakan rumus dasar regresi linier berganda sebagai acuan perhitungan:

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Komunikasi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 = Bilangan Konstanta (harga y, bila x=0)
 B = Koefisien Regresi Variabel Independen
 E = Eror yang ditolerir (5%)

3.11 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan dan menarik kesimpulan dari hasil analisis tersebut. Melalui proses ini, dapat ditentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji hipotesis berfungsi untuk mengevaluasi apakah asumsi atau dugaan dalam penelitian dapat diterima atau ditolak. Secara statistik, evaluasi ini biasanya melibatkan pengukuran nilai aktual melalui koefisien determinasi serta statistik F dan t untuk melihat signifikansi pengaruh variabel. Prosedur ini penting dalam memastikan keputusan yang diambil berdasarkan data empiris dan mengurangi risiko kesalahan interpretasi hasil penelitian (Ghozali, 2018).

1. Uji Koefisien Determinan (Adjusted R²)

Pengujian koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R²) bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai dari koefisien ini berada dalam kisaran antara 0 hingga 1, dimana nilai yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa variabel bebas hampir sepenuhnya mampu menjelaskan pergerakan variabel terikat. Sebaliknya, jika nilainya rendah, maka peran variabel bebas dalam menjelaskan variabilitas variabel terikat menjadi sangat terbatas (Ghozali, 2018). Dengan kata lain, semakin besar nilai R², semakin



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

tinggi proporsi variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang sedang dianalisis.

2. Uji Parsial

Uji t diterapkan untuk mengetahui pengaruh individual dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Berdasarkan penjelasan Ghozali (2018), tahap awal dalam melakukan uji t adalah merumuskan hipotesis untuk setiap grup variabel yang akan dianalisis:

- a. H_0 : berarti secara parsial atau individu tidak ada pengaruh yang signifikan antara x_1 x_2 , dengan y
- b. H_1 : berarti secara parsial atau individu ada pengaruh yang signifikan antara x_1, x_2 , dengan y
- c. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05)
- d. Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha=0,05$) dengan tingkat signifikan t yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS.

3. Uji Simultan

Uji Simultan atau uji F dipakai untuk mengevaluasi apakah variabel-variabel independen (seperti Budaya Organisasi dan Komunikasi) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Prosedur uji F terdiri dari beberapa langkah berikut (Ghozali, 2018) :

- a. Merumuskan hipotesa untuk masing-masing kelompok :
- H_0 = menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel bebas (x_1, x_2) terhadap variabel terikat (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.

H1 : berarti simultan/bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara x1, x2, dengan y

- b. Menentukan tingkat signifikan
- c. Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan f
- d. Membandingkan F hitung dengan F table



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 KANREG XII BKN PEKANBARU****4.1 Latar Belakang**

Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pekanbaru resmi didirikan berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 14 Tahun 2006 tanggal 26 Maret 2006, yang mengatur pendirian Kantor Regional X, XI, dan XII. Kemudian, melalui Keputusan Kepala BKN Nomor 106/Kep/2006 tanggal 31 Oktober 2006, Drs. Djunaedhy, M.Si. diangkat sebagai Kepala Kantor Regional XII Pekanbaru, mengantikan posisi sebelumnya di Kantor Regional III BKN Bandung. Pelantikan pejabat tersebut dilakukan oleh Gubernur Riau, Bapak H.M. Rusli Zainal, pada 22 November 2006 di Kantor Gubernur Riau, dan selanjutnya, pada 4 Januari 2007, dilaksanakan pelantikan pejabat eselon III dan IV di Balai Pelatihan Pegawai Provinsi Riau, Jalan Ronggo Wasito No. 14 Pekanbaru, yang menandai mulai aktifnya operasional Kantor Regional XII sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan uraian tersebut, secara *de jure* tanggal berdirinya Kantor Regional XII BKN Pekanbaru adalah 29 Maret 2006, sedangkan secara *de facto* mulai beroperasi pada 4 Januari 2007. Oleh karena itu, tanggal 4 Januari 2007 ditetapkan sebagai hari jadi Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru.

Pada awal pendiriannya, Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara (BKN) didukung oleh 24 pegawai dan sementara menempati gedung pinjaman dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau yang berlokasi di Jalan



© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hangtuah Ujung No. 346, Pekanbaru, selama dua tahun. Wilayah kerja Kanreg XII pada periode tersebut meliputi Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau, di mana Provinsi Riau terdiri dari 10 kabupaten dan 2 kota, sedangkan Provinsi Kepulauan Riau mencakup 5 kabupaten dan 2 kota. Sesuai dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 14 Tahun 2006 tentang pembentukan Kanreg XII BKN Pekanbaru, pada tahun 2007 wilayah kerja diperluas dengan memasukkan Provinsi Sumatera Barat yang memiliki 12 kabupaten dan 7 kota. Dengan demikian, Kanreg XII BKN Pekanbaru melayani tiga provinsi, yakni Riau, Kepulauan Riau, dan Sumatera Barat.

4.1.1 Visi dan Misi

a. Visi

Untuk menjalankan amanah Undang-Undang, Visi Badan Kepegawaian Negara periode 2020-2024 berfokus pada pelaksanaan visi Presiden Nomor 8, yaitu menciptakan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya. Hal ini dilakukan dengan mengikuti arahan Presiden Nomor 4 tentang penyederhanaan birokrasi serta mendukung Agenda Pembangunan Nomor 7 yang menekankan penguatan stabilitas politik, hukum, dan keamanan serta transformasi pelayanan publik. Tujuannya adalah mewujudkan pengelolaan ASN yang profesional dan berintegritas guna mendukung tercapainya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkarakter berdasarkan semangat gotong royong.

b. Misi

Adapun misi-misi Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024 yaitu :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1.

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

a.

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

b.

Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2.

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

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN di wilayah kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara.
2. Penyelenggaraan manajemen ASN di wilayah kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru.
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN di wilayah kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara
4. Pengawasan dan pengendalian norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen ASN di wilayah kerja Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara

4.1.2 Bidang Kerja Pegawai**1. Bagian Umum**

Memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan beberapa tugas dan peran Badan Kepegawaian Negara dalam hal pengembangan dan pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara di area kerjanya, di mana wewenang tersebut tetap berada di bawah kendali pemerintah sesuai ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

a) Fungsi

- 1) Penyusunan rencana dan program
- 2) Pengelolaan administrasi keuangan
- 3) Pengelolaan administrasi kepegawaian
- 4) Pengolahan tata usaha kantor, dokumentasi dan kehumasan, serta perlengkapan dan rumah tangga.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

Memiliki tanggung jawab dalam memberikan masukan teknis terkait mutasi kepegawaian kepada pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) di tingkat daerah serta pejabat instansi pusat yang memiliki kewenangan di wilayah tersebut, sekaligus menetapkan kenaikan pangkat anumerta dan pengabdian sesuai dengan area kerjanya.

a. Fungsi

- 1) Menyiapkan masukan teknis bagi PPK daerah dalam menetapkan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) daerah mulai dari juru muda tingkat 1 golongan ruang 1/b hingga Pembina utama golongan IV/e.
- 2) Memberikan masukan teknis kepada pejabat instansi pusat yang berwenang di daerah.
- 3) Menetapkan kenaikan pangkat bagi PNS pusat mulai dari juru muda tingkat 1 golongan ruang 1/b sampai Pembina tingkat 1 golongan ruang IV/b.
- 4) Menetapkan kenaikan pangkat anumerta dan penghargaan pengabdian bagi PNS pusat.
- 5) Memberikan masukan teknis terkait peninjauan masa kerja.
- 6) Menetapkan pemindahan PNS daerah antar wilayah provinsi serta antar daerah kabupaten/kota dalam provinsi maupun antar kabupaten/kota di provinsi berbeda.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

3. Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun

Bertugas untuk menyiapkan proses penetapan Nomor Identitas Pegawai (NIP) bagi PNS, pembuatan Kartu Pegawai (Karpeg), Kartu Istri/Suami (Karis/Karsu), serta pengurusan pemberhentian dan pemberian pensiun bagi PNS pusat beserta janda atau dudanya. Selain itu, juga menyiapkan pertimbangan teknis terkait PNS daerah dan janda atau dudanya yang telah mencapai usia pensiun, beserta pengurusan berbagai pertimbangan administrasi kepegawaian lainnya.

a. Fungsi

- 1) Menyiapkan penetapan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil di wilayah kerja masing-masing.
- 2) Menyiapkan penetapan Kartu Pegawai (Karpeg) serta Kartu Istri/Suami (Karis/Karsu) bagi PNS.
- 3) Menyiapkan pertimbangan teknis terkait pengangkatan CPNS daerah yang menjalani masa percobaan lebih dari dua tahun menjadi PNS.
- 4) Menyiapkan penetapan dan pertimbangan teknis pengangkatan CPNS dari pusat atau daerah yang masa percobaannya melebihi dua tahun menjadi PNS.
- 5) Menyiapkan penetapan pemberhentian dan pemberian pensiun bagi PNS pusat dengan golongan Pembina tingkat 1 (IV/b) ke bawah yang telah mencapai usia pensiun, termasuk pensiun janda/dudanya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

- 6) Menyiapkan pertimbangan teknis pemberhentian dan pemberian pensiun untuk PNS daerah dengan pangkat Pembina utama golongan IV/e ke bawah yang mencapai batas usia pensiun dan pensiun janda/dudanya.
- 7) Menyiapkan pertimbangan terkait kedudukan dan status hukum kepegawaian.
- 8) Menyiapkan pertimbangan atas pernyataan kematian serta pemberian uang duka atau tunjangan cacat..

4. Bidang Informasi Kepegawaian

Bertanggung jawab untuk menjalankan sistem informasi kepegawaian PNS di tingkat pusat dan daerah serta mendukung pengembangan sistem informasi kepegawaian di instansi daerah dalam area tugasnya.

a. Fungsi

- 1) Persiapan data input terkait perubahan mutasi dalam kepegawaian
- 2) Proses penyuntingan dan pencocokan data kepegawaian
- 3) Pelaksanaan pengolahan data yang berhubungan dengan kepegawaian
- 4) Penyelenggaraan sistem kepegawaian serta pertukaran data informasi
- 5) Implementasi pengembangan sistem informasi kepegawaian
- 6) Manajemen dan pengelolaan arsip dalam bidang kepegawaian

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

5. Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian

Memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan bimbingan teknis kepegawaian serta pelatihan kepegawaian, mengawasi kompetensi jabatan, dan mengontrol pemanfaatan lulusan pelatihan PNS baik dari pusat maupun daerah.

a. Fungsi

- 1) Memberikan bimbingan dan arahan teknis dalam bidang kepegawaian
- 2) Menyusun rencana kebutuhan pelatihan
- 3) Mempersiapkan pelaksanaan pelatihan kepegawaian
- 4) Mengatur kerja sama serta melakukan pemantauan dan pengendalian atas pemanfaatan pelatihan
- 5) Melakukan pengawasan terhadap standar kompetensi jabatan
- 6) Berkoordinasi dengan aparat pengawas fungsional di bidang kepegawaian
- 7) Mengawasi serta mengendalikan kinerja dan disiplin PNS di lingkungan Kanreg BKN

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

Bidang Mutasi
dan Kenaikan
Pangkat

Bidang
Pengangkatan
dan Pensiun

Bidang Informasi
Kepegawaian

Bidang
Pengembangan
dan Supervisi
Kepegawaian

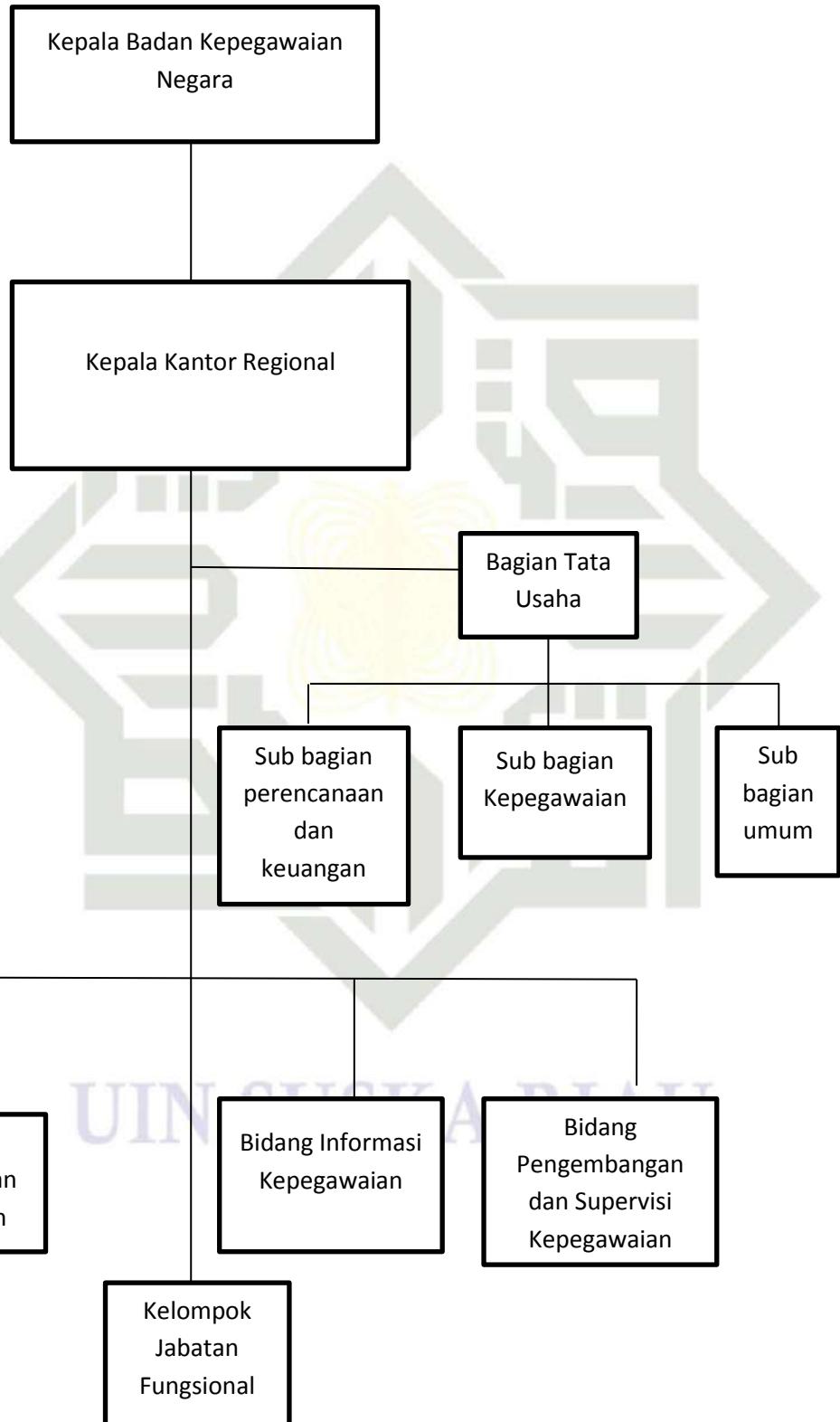
Kelompok
Jabatan
Fungsional

Bagian Tata
Usaha

Sub bagian
perencanaan
dan
keuangan

Sub bagian
Kepegawaian

Sub
bagian
umum

Gambar 4.1**Bagan dan Struktur Organisasi Kanreg XII BKN Pekanbaru**



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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru menunjukkan t hitung sebesar $4,518 > t$ tabel (1,991). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru pada taraf 0,05.
2. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru menunjukkan t hitung sebesar $8,530 > t$ tabel (1,991). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga variable komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru pada taraf 0,05.
3. Kinerja pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komunikasi. Hal ini berarti budaya organisasi dan komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Secara keseluruhan budaya organisasi dan komunikasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

berpengaruh 50,4 % terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 49,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, budaya organisasi yang baik dan komunikasi yang efektif sangat berperan dalam mendukung pelaksanaan tugas, meningkatkan koordinasi, serta memperkuat pencapaian visi dan misi kelembagaan. Kendala dalam komunikasi dan penerapan budaya organisasi umumnya muncul akibat perbedaan persepsi atau perbedaan tingkat jabatan, namun hal tersebut dapat diatasi melalui koordinasi dan kerja sama yang baik.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan penerapan budaya organisasi yang positif serta memperkuat komunikasi antarpegawai. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan kedisiplinan, penghargaan terhadap waktu, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, karena terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Diharapkan kepada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kompetensi, motivasi, kepuasan kerja dan lain-lain.
3. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperbanyak jumlah sampel atau memperluas cakupan objek penelitian, misalnya dengan mengambil objek dari



seluruh Kanreg BKN di kota lain atau kabupaten di provinsi berbeda, agar teori yang dihasilkan dapat digeneralisasi secara valid.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR PUSTAKA

- Anshari, H., Masjaya, & Amin, H. J. (2014). Pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Negara*, 2(3), 123–135.
- Aridansyah, D. O. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja (Studi pada bagian produksi pabrik kertas PT Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 45–58.
- Aziz, F., & Suryadi, E. (2017). Influence of interpersonal organizational culture and communication on employee performance in the General Bureau of the Ministry of Education and Culture of the Republic of Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 120–131.
- Aziz, F., & Suryadi, E. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 75–86.
- Bjørn, R., & Coulter, M. (2018). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Deni Erika, & Suhana. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Semarang. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 1101–1113. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11649>
- Diva Mardianti, & Titis Tatasari. (2021). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Anugerah Utama. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 85–95. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.1019>
- Dzikrillah, K. (2016). *Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang* (Skripsi). Universitas Brawijaya.
- Fatma, M., Abdurakhman, Z., & Nurriqli, A. (2022). Pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis (JIEB)*, 8(2), 210–219.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Gustam, M. N., & Suharyo, A. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 55–66.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2018). *Manajemen aparatur sipil negara (ASN)*. Rajagrafindo Persada.
- Kasofi, A., Ervina, M., Harini, F. N., & Sugeng, A. R. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Biro Kepegawaian Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Digital*, 1(1), 15–27.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku organisasi* (Edisi bahasa Indonesia). Salemba Empat.
- Lestari, E. T., Matondang, S., & Pardede, E. (2020). Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Pointegrita*, 4(1), 98–108.
- Liliweri, A. (2018). *Dasar-dasar komunikasi organisasi*. Prenadamedia Group.
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2004). *Organizational behavior: Human behavior at work*. McGraw-Hill.
- Noor, J. (2013). *Penelitian ilmu manajemen: Tinjauan filosofis dan praktis*. Kencana.
- OECD. (2020). *Culture and communication in the public sector*. OECD Publishing.
- Pearson, J. C., & Nelson, P. E. (2000). *An introduction to human communication: Understanding and sharing*. McGraw-Hill.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 pengolahan data terpraktis*. Andi.



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

- Rahmayanti, T. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan (JUMANDIK)*, 2(2), 145–156.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi* (Edisi terjemahan). Prehalindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sari, F. W. (2022). *Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai* (Skripsi). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Schein, E. H. (2016). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 45–56. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i1.21>
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaksono, A. (2019). Kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 101–110.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Tumanggor, R. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen & Pendidikan*, 2(2), 88–99.
- Wijayanti, & Handayani. (2020). Pengaruh budaya kerja terhadap pencapaian kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 60–69.
- Yuni, F. W., & Azizah, S. M. (2022). Budaya organisasi dalam perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadist. *Al-Mikraj: Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 2(2), 140–150. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v2i2.1347>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat,

Saya Annisa Salma Rima Agusta Zulaikha seorang mahasiswa jurusan administrasi Negara fakultas ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini sedang mengadakan penelitian akhir skripsi sebagai persyaratan kelulusan mencapai gelar sarjana S.Sos. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan saudara/I untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner yang saya lampirkan.

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda(✓) sesuai dengan jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

Jenis Kelamin	: <input type="checkbox"/> Laki-Laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
Usia	: <input type="checkbox"/> < 20 Tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 Tahun
	<input type="checkbox"/> 31-40 Tahun	<input type="checkbox"/> > 40 Tahun
Pendidikan Terakhir	: <input type="checkbox"/> SMA/SMK	<input type="checkbox"/> D1
	<input type="checkbox"/> D3	<input type="checkbox"/> S1
	<input type="checkbox"/> S2	<input type="checkbox"/> S3



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Lama Bekerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun
 11-15 Tahun 16-20 Tahun
 > 20 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu. Adapun pendapat yang Bapak/Ibu berikan mempunyai skor atau nilai sebagai berikut:

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kuantitas	Saya mampu menyelesaikan kuantitas (jumlah) pekerjaan yang ditetapkan oleh instansi					
	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja di instansi					
Kualitas	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
Ketetapan Waktu	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan					



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

10	waktu yang telah ditetapkan					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan/ deadline					
	Efektivitas Kerja Saya mampu memberikan kontribusi nyata bagi instansi terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
	Saya memahami tujuan dari setiap tugas yang saya kerjakan					
10	Efisiensi Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sumber daya yang terbatas					
	Saya bekerja tanpa membuang-buang waktu atau biaya					

b. Budaya Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Inovasi dan Pengambilan Resiko Saya mampu menciptakan ide-ide baru dalam bekerja					
2	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
3	Perhatian terhadap detail Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan cermat					
4	Saya memperhatikan secara detail pekerjaan ditempat saya bekerja					
5	Orientasi Hasil					

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

	Saya bekerja berorientasi dengan hasil yang optimal						
	Orientasi Terhadap Orang Saya mampu bekerja mandiri						
	Saya mampu meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat						
	Orientasi Tim Saya lebih sensing menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim						
10	Saya mampu menjalin kerjasama yang harmonis dengan anggota satuan kerja lain untuk menciptakan hasil yang terbaik						
11	Agresivitas Saya bekerja cekatan dengan pertimbangan yang baik						
	Stabilitas Saya mampu mempertahankan pencapaian hasil kerja setiap unit kerja						

c. Komunikasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Kejelasan Informasi Informasi yang dijelaskan oleh organisasi mudah dipahami					
	Instruksi kerja disampaikan secara lengkap dan tidak membingungkan					
	Ketetapan Informasi Informasi yang saya terima sesuai dengan kenyataan di lapangan					



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

UIN SUSKA RIAU

	Tidak ada kesalahan informasi dalam pelaksanaan pekerjaan					
	Kelengkapan Informasi Informasi yang saya terima mencakup semua hal yang saya butuhkan					
	Kredibilitas Sumber Informasi Saya mempercayai kebenaran informasi dari atasan langsung saya					
	Sumber informasi internal (misalnya rapat, memo) dapat diandalkan					
	Keterbukaan Informasi Saya merasa bebas menyampaikan pendapat atau ide kepada pimpinan					
9	Umpulan Balik Feedback Saya diberikan kesempatan untuk memberikan tanggapan terhadap informasi yang disampaikan					
10	Saya menerima respon/ balasan dari atasan atas masukan yang saya berikan					
	Media komunikasi yang digunakan Media yang digunakan mempermudah saya memahami informasi					



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Lampiran 2

PEDOMAN WAWANCARA

1. Apakah bapak/ibu percaya kalau budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai?
2. Apakah ada kendala dalam budaya organisasi atau komunikasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai?
3. Menurut bapak/ibu, bagaimana cara menciptakan komunikasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai?
4. Apakah ada faktor-faktor yang tertentu dalam budaya organisasi bapak/ibu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai ?
5. Bagaimana pentingnya budaya organisasi dan komunikasi yang baik dalam mewujudkan visi dan misi Kanreg XII BKN Pekanbaru ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Lampiran 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Tabulasi Data

BUDAYA ORGANISASI (X1)												JUMLAH
NO	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1. 10	X1. 11	
1	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	48
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
8	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	48
9	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	49
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
14	4	3	5	3	3	3	5	5	3	3	5	42
15	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	48
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
17	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	36
18	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	37
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
20	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	48
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
22	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	48
23	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	37
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
27	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	37
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
34	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	48
35	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	48
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
37	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	49
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
43	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	47
44	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	48
45	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	48
46	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	37
47	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	49
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
49	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	38
50	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	48
51	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	42
52	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	49
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
54	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	44
55	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	50
56	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	38
57	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	35
58	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	52
59	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	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 masalah.

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

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

	KOMUNIKASI (X2)											JUMLAH
NO	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 10	X2. 11	JUMLAH
1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	38
2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	37
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	41
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	49
6	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	50
7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	50
8	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	47
9	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	41
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
13	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	37
14	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	43
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
16	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	48
17	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	43
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
19	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	39
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	42
22	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
23	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	46
24	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	42
25	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	30
26	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	42
27	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	37
28	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	41
29	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	48
30	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	47
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	47
32	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	45
33	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	52
34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
35	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46
36	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	44
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	47
39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	48
40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	46
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
42	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	39
43	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	38
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
45	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	45

	KOMUNIKASI (X2)											JUMLAH
NO	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 10	X2. 11	JUMLAH
1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	38
2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	37
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	41
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	49
6	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	50
7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	50
8	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	47
9	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	41
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
13	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	37
14	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	43
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
16	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	48
17	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	43
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
19	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	39
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	42
22	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
23	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	46
24	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	42
25	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	30
26	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	42
27	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	37
28	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	41
29	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	48
30	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	47
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	47
32	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	45
33	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	52
34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
35	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46
36	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	44
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	47
39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	48
40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	46
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
42	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	39
43	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	38
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
45	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	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 masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55				
	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48				
	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49				
	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44				
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52				
	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42				
	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51				
	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39				
	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42				
	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49				
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45				
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47				
	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46				
	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50				
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55				
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44				
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34				
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46				
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50				
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55				
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38				
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43				
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40				
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42				
	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35				
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41				
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	43				
	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54				
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47				

KINERJA PEGAWAI (Y)												JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10		
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	46
4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	47
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
9	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	46
10	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	34
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
15	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	44
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42



	Sim Riau											
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	47
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	44
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
24	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	44
25	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
26	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	43
27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	48
28	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	40
32	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	47
33	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	40
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
35	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
36	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	46
37	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	46
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
40	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	41
41	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	3	43
42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	36
47	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	44
48	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	42
49	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
50	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	45
51	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
52	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
53	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
54	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
57	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
58	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

62	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
63	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
64	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
65	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
66	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
67	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	43
68	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
69	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
70	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	44
71	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
72	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	43
73	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	46
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
76	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
77	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	41
78	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40



© Hak cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Lampiran 4

Analisis Data

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	79	34,00	55,00	45,05	5,514
Komunikasi	79	30,00	55,00	44,72	5,507
Kinerja Pegawai	79	34,00	50,00	43,44	3,637
Valid N (listwise)	79				



© Hak Cipta X1.p

UJI VALIDITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Correlations												
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1	
Pearson Correlation	1	.433**	.216	.368**	.447**	.435**	.286*	.237*	.396**	.416**	.169	.541**
Sig. (2-tailed)		.000	.057	.001	.000	.005	.011	.035	.000	.000	.136	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.2	Pearson Correlation	.433**	1	.345**	.891**	.874**	.765**	.470**	.257*	.926**	.674**	.375**
Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000	.000	.000	.022	.000	.000	.001	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.3	Pearson Correlation	.215	.345**	1	.499**	.240*	.226*	.560**	.629**	.353**	.148	.595**
Sig. (2-tailed)	.057	.002		.000	.033	.043	.000	.000	.001	.194	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.4	Pearson Correlation	.368**	.691**	.496**	1	.924**	.712**	.365*	.294*	.676**	.556**	.399**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.5	Pearson Correlation	.447**	.674**	.240*	.824**	1	.895**	.365*	.184	.622**	.556**	.171
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.033	.000		.000	.000	.105	.000	.000	.133	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.6	Pearson Correlation	.435**	.786**	.298*	.712**	.895**	1	.326*	.229*	.704**	.499**	.130
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.043	.000	.000		.003	.042	.000	.000	.252	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.7	Pearson Correlation	.288*	.470**	.506**	.386**	.385**	.325*	1	.824**	.459**	.508**	.822**
Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000		.000	.003		.000	.000	.000	.760**
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.8	Pearson Correlation	.237*	.257*	.529**	.284*	.184	.226*	.824**	1	.381**	.434**	.843**
Sig. (2-tailed)	.035	.022	.000	.011	.105	.042	.000		.001	.000	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.9	Pearson Correlation	.396**	.628**	.353*	.875**	.822**	.704**	.459**	.381**	1	.706**	.464**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.001		.000	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.10	Pearson Correlation	.416**	.674**	.148	.568**	.556**	.459**	.509**	.434**	.706**	1	.438**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.194	.000		.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.11	Pearson Correlation	.189	.375**	.595**	.398**	.171	.130	.822**	.643**	.484**	.436**	1
Sig. (2-tailed)	.136	.001	.000	.000		.133	.252	.000	.000	.000	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1	Pearson Correlation	.541**	.864**	.586**	.835**	.783**	.723**	.700**	.658**	.876**	.742**	.685**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

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

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



© X₁₂

Correlations												
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X1.9	X2.10	X2.11	X2	
Pearson Correlation	1	.826**	.736**	.529**	.446**	.341**	.307**	.282**	.285	.206	.154	.629**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.002	.006	.012	.070	.070	.174	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Pearson Correlation	.826**	1	.705**	.530**	.450**	.368**	.261*	.306**	.206	.229*	.232*	.641**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.029	.008	.068	.043	.640	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Pearson Correlation	.735**	.705**	1	.666**	.566**	.464**	.339**	.319**	.269*	.263*	.197	.705**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.004	.017	.011	.682	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Pearson Correlation	.529**	.630**	.686**	1	.769**	.540**	.365**	.339**	.231	.206	.227	.700**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.041	.006	.645	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Pearson Correlation	.445**	.450**	.586**	.768**	1	.827**	.524**	.387**	.260*	.247*	.246*	.719**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.013	.028	.629	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Pearson Correlation	.341**	.398**	.484**	.540**	.627**	1	.684**	.483**	.324**	.296**	.245*	.711**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.008	.630	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Pearson Correlation	.307**	.261*	.338**	.385**	.524**	.684**	1	.772**	.670**	.506**	.464**	.774**
Sig. (2-tailed)	.008	.020	.092	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Pearson Correlation	.282*	.306**	.319**	.339**	.367**	.483**	.772**	1	.703**	.641**	.617**	.777**
Sig. (2-tailed)	.012	.006	.004	.002	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Pearson Correlation	.205	.205	.269*	.230*	.280*	.324**	.570**	.703**	1	.825**	.817**	.599**
Sig. (2-tailed)	.070	.068	.017	.041	.013	.004	.000	.000		.000	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Pearson Correlation	.205	.229*	.263*	.206	.247*	.296**	.506**	.641**	.625*	1	.812**	.850**
Sig. (2-tailed)	.070	.043	.011	.065	.028	.008	.000	.000	.000		.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Pearson Correlation	.154	.232*	.197	.227*	.246*	.245*	.454**	.617**	.677*	.812*	1	.638*
Sig. (2-tailed)	.174	.040	.082	.045	.029	.030	.000	.000	.000	.000		.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Pearson Correlation	.629**	.641**	.706**	.700**	.719**	.711**	.774**	.777**	.698*	.890**	.638**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Correlations													
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y		
Y1	Pearson Correlation	1	.568**	.385**	.423**	.271*	.187	.233*	.283**	.113	.203	.537**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.016	.098	.039	.009	.322	.071	.000	
	N		79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	
Y2	Pearson Correlation		.568**	1	.366**	.426**	.235*	.209	.248*	.241*	.186	.264*	
	Sig. (2-tailed)			.000	.001	.000	.037	.065	.026	.032	.143	.024	
	N		79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	
Y3	Pearson Correlation		.395**	.366**	1	.748**	.575**	.321**	.417**	.458**	.324**	.502**	
	Sig. (2-tailed)			.000	.001		.000	.004	.000	.000	.004	.000	
	N		79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	
Y4	Pearson Correlation		.423**	.426**	.748**	1	.547**	.296**	.388**	.491**	.460**	.456**	
	Sig. (2-tailed)			.000	.000		.000	.008	.000	.000	.000	.000	
	N		79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	
Y5	Pearson Correlation		.271*	.235*	.575**	.547**	1	.501**	.389**	.385**	.237*	.408**	.587**
	Sig. (2-tailed)			.016	.037		.000		.000	.001	.001	.000	.000
	N		79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y6	Pearson Correlation		.187	.209	.321**	.296**	.601**	1	.492**	.339**	.305**	.416**	.847**
	Sig. (2-tailed)			.098	.065		.004	.008		.000	.002	.000	.000
	N		79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y7	Pearson Correlation		.233*	.248*	.417**	.386**	.366**	.492**	1	.523**	.475**	.423**	.684**
	Sig. (2-tailed)			.039	.026		.000	.009		.000	.000	.000	.000
	N		79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y8	Pearson Correlation		.293**	.241*	.468**	.491**	.366**	.339**	.523**	1	.434**	.532**	.696**
	Sig. (2-tailed)			.009	.032		.000	.001		.002	.000	.000	.000
	N		79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y9	Pearson Correlation		.113	.166	.324**	.490**	.237*	.395**	.475**	.414**	1	.615**	.649**
	Sig. (2-tailed)			.322	.143		.004	.000		.036	.000	.000	.000
	N		79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y10	Pearson Correlation		.203	.254*	.502**	.469**	.406**	.416**	.429**	.532**	.615**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)			.072	.024		.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N		79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y	Pearson Correlation		.537**	.543**	.754**	.776**	.687**	.647**	.684**	.696**	.648**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)			.000	.000		.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N		79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

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

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

Uji Reliabilitas

X1

S

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	11

X2iv

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	11

Iltan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	10

UIN Suska Riau**Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
Z		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56106344
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.067
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

te Islam**Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error						
1	(Constant)	53.382	2.991		17.850	.000		
	X1	.252	.056	.382	4.518	.000	.914	1.094
	X2	-.476	.056	-.721	-8.530	.000	.914	1.094

a. Dependent Variable: Y

of Sult**Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
B	Std. Error	Beta	t			
1	(Constant)	-1.570	1.844		-.851	.397

asim 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.

X1	.051	.034	.175	1.498	.138
X2	.027	.034	.093	.795	.429

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.570	1.844		.851
	X1	.051	.034	.175	1.498
	X2	.027	.034	.093	.795

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji T**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	53.382	2.991		.000
	X1	.252	.056	.382	4.518
	X2	-.476	.056	-.721	-8.530

a. Dependent Variable: Y

Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519.888	2	259.944	38.615	.000 ^b
	Residual	511.606	76	6.732		
	Total	1031.494	78			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.491	2.595

a. Predictors: (Constant), X2, X1

© Hak cip
Lampiran 5

Dokumentasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail:fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-4260/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/07/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

09 Juli 2025

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

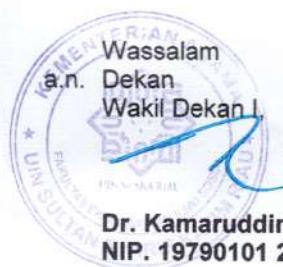
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Annisa Salma Rima Agusta Zulaikha
NIM : 12170522373
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 menyusun skripsi dengan judul: "**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR REGIONAL XII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PEKANBARU**". Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



UIN SUSKA RIAU



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA KANTOR REGIONAL XII

Jalan Hangtuah Ujung Nomor 148 Sialang Sakti, Tenayan Raya, Pekanbaru, Riau 28285
Telepon (0761) 7870006; Faksimile (0761) 46104
Laman: <https://pekanbaru.bkn.go.id>; Pos-el: kanreg12.pekanbaru@bkn.go.id

**Hak Cipta Dilindungi Undang
Nomor 14 Tahun 2008
Lampiran
Undang
Hak Cipta milik 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.

: 275/B-KA.03/SD/KR.XII/2025 Pekanbaru, 22 Oktober 2025
: -
: Pemberitahuan telah melaksanakan
Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau
di tempat

Dengan hormat,

Berkenaan dengan pelaksanaan Riset yang dilaksanakan oleh Mahasiswa atas

nama:

Nama	:	Annisa Salma Rima Agusta Zulaikha
NPM	:	12170522373
Fakultas	:	Ekonomi dan Ilmu Sosial
Jurusan/Prodi	:	Administrasi Negara
Judul Penelitian	:	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Bersama kami sampaikan bahwa Mahasiswa yang bersangkutan telah melaksanakan Riset bertempat di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru.

Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapan terima kasih.

Kepala Kantor Regional XII BKN



Purjiyanta



UIN SUSKA RIAU



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA KANTOR REGIONAL XII

Jalan Hangtuah Ujung Nomor 148 Sialang Sakti, Tenayan Raya, Pekanbaru, Riau 28285
Telepon (0761) 7870006; Faksimile (0761) 46104
Laman: <https://pekanbaru.bkn.go.id>; Pos-el: kanreg12.pekanbaru@bkn.go.id

**Hak Cipta Dilindungi Undang
Nomor 14 Tahun 2008
Lampiran
Undang
Hak Cipta milik 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.

: 275/B-KA.03/SD/KR.XII/2025 Pekanbaru, 22 Oktober 2025
: -
: Pemberitahuan telah melaksanakan
Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau
di tempat

Dengan hormat,

Berkenaan dengan pelaksanaan Riset yang dilaksanakan oleh Mahasiswa atas

nama:

Nama	:	Annisa Salma Rima Agusta Zulaikha
NPM	:	12170522373
Fakultas	:	Ekonomi dan Ilmu Sosial
Jurusan/Prodi	:	Administrasi Negara
Judul Penelitian	:	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru

Bersama kami sampaikan bahwa Mahasiswa yang bersangkutan telah melaksanakan Riset bertempat di Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru.

Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapan terima kasih.

Kepala Kantor Regional XII BKN



Purjiyanta