



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT, DESA, KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Program Studi Administrasi Negara Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



ALDILLA ALYA PUTRI

NIM. 12170521681

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2026



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Aldilla Alya Putri
 NIM : 12170521681
 Jurusan : Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau

DISETUJUI OLEH :
 DOSEN PEMBIMBING

Devi Deswimar, S.Sos, M.Si
 NIP. 19771227 202321 2 010

Mengetahui

DEKAN

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial



KETUA PRODI

Administrasi Negara

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Aldilla Alya Putri
 NIM : 12170521681
 Program Studi : Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau
 Tanggal Ujian : Kamis, 8 Januari 2026

Tim Penguji

Ketua Penguji
Dr. Mustiqowati Ummul Fithriyyah, M.Si
 NIP. 19791127 200801 2 010

Penguji I
Rusdi, S.Sos, M.A
 NIP. 19720906 200710 1 002

Penguji II
Devi Deswimar, S.Sos, M.Si
 NIP. 19771227 202321 2 010

Sekretaris
Raegen Harahap, M.A
 NIP. 19920511 202321 1 023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Aldilla Alya Putri

NIM : 12170521681

Tempat/Tgl. Lahir : Depok, 22 Februari 2003

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Administrasi Negara

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

Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, Senin, 26 Januari 2026
Yang membuat pernyataan



NIM : 12170521681



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA, KEPENDUDUKAN, DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI RIAU

Oleh:

ALDILLA ALYA PUTRI

NIM : 12170521681

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap pegawai negeri sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang hasilnya berupa pengukuran berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau. Sampel penelitian berjumlah 60 responden dengan metode sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 29. Hasil yang diperoleh melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil yaitu diperoleh $f_{hitung} (140,527) > f_{tabel} (3.16)$ artinya positif dan nilai p value pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Etos Kerja, Kinerja Pegawai Negeri Sipil.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA, KEPENDUDUKAN, DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI RIAU

By:

ALDILLA ALYA PUTRI

NIM : 12170521681

This research aims to determine the influence of organizational culture and work ethic on the performance of civil servants at the Community Empowerment, Village, Population and Civil Registration Service of Riau Province. This research is a type of quantitative research that results in measurements in the form of numbers generated from actual conditions. Data collection techniques were carried out using questionnaires and documentation. The population in this study were all civil servants at the Community Empowerment, Village, Population and Civil Registration Service of Riau Province. The research sample consisted of 60 respondents with a saturated sample method. Data analysis techniques used data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis tests using SPSS version 29. The results obtained through partial tests (t-test) and simultaneous tests (f-test). The results show that there is a positive and significant influence of organizational culture and work ethic on the performance of civil servants, namely $f_{count} (140.527) > f_{table} (3.16)$ meaning positive and p value in the sig column $0.000 < 0.05$ meaning significant

Keywords: Organizational Culture, Work Ethic, Civil Servant Performance.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wahrahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau”** ini dapat terselesaikan. Tidak lupa juga penulis panjatkan doa dan harapan terbaik penulis kepada nabi Muhammad SAW yang telah memberikan inspirasi

Skripsi ini disusun untuk persyaratan yang harus dipenuhi agar lulus dengan gelar sarjana Administrasi Negara (S1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Skripsi ini telah penulis buat dengan bentuk yang sebaik baiknya. Namun, masih banyak hal hal yang belum sempurna pada tulisan skripsi ini. Jadi, diharapkan pada seluruh pihak bisa memberi saran yang membangun.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih yang tak terhingga terkhusus kepada Ayahanda tercinta (Alm) Edmizal N, S.H dan Pintu surgaku Ibunda Rosmeini, S.H yang telah membesarkan, merawat, membimbing dan selalu memberikan semangat dan dukungan terbaik dengan penuh pengorbanan yang luar biasa sampai saat ini. Terimakasih telah menjadi alasan terbesar penulis untuk tetap semangat berjuang meraih gelar sarjana yang mereka impikan. Kepada adek penulis satu-satunya Djodi Rahmat Putra yang sudah membersemai bersama dan memberikan dorongan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi 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.

Serta keluarga besar penulis dari pihak kedua orang tua yang telah memberikan doa-doa yang terbaik untuk penulis. Dan pada kesempatan ini, izinkan juga penulis untuk berterimakasih sebanyak banyaknya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS., SE., M.Si., Ak., CK. sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Desrih Miftah, S.E., M.M., Ak sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Nurlasera, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
4. Bapak Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si., Ak selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
5. Ibu Dr. Mustiqowati Ummul F, S.Pd., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
6. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos.M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos., M.Soc., Sc selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
8. Ibu Devi Deswimar S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia menjadi pembimbing dan telah meluangkan waktunya untuk melakukan bimbingan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Seluruh pihak Instansi yang terkait dalam penyusunan Skripsi ini Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Povinsi Riau.
10. Teruntuk Sahabat-sahabat penulis Suci, Reka, Fara, Ega, Enjel, Nisa, Nancy, Dira, Isul, Rizka, Vina, Puspita, Ayu, Retno dan lainnya yang sudah selalu saling membantu, menguatkan, dan berbagi tawa serta air mata dan telah memberikan energi-energi positif kepada penulis dan memberikan dukungan semangat penuh.

Penulis berharap semoga apa yang sudah tersajikan di dalam Skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak untuk seluruh pembaca. Terimakasih untuk seluruh pihak yang ikut serta dalam memberikan bantuan dan motivasi kepada penulis sehingga Skripsi ini terselesaikan. Semoga bantuan yang selama ini diberikan mendapat balasan dari Allah SWT, Aamiin Allahumma Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 1 Oktober 2025

ALDILLA ALYA PUTRI

NIM. 12170521681



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penelitian.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Kinerja Pegawai	16
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	16
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.2.3 Indikator Kinerja	20
2.3 Budaya Organisasi	21
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	21
2.3.2 Fungsi dan Manfaat Budaya Organisasi	22



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	23
2.3.4 Indikator Budaya Organisasi	23
2.4 Etos Kerja	24
2.4.1 Pengertian Etos Kerja	24
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	25
2.4.3 Indikator Etos Kerja	26
2.5 Hubungan Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai	27
2.6 Penelitian Terdahulu	28
2.7 Pandangan Islam terkait Variabel	34
2.7.1 Perspektif Islam Tentang Budaya Organisasi	34
2.7.2 Perspektif Islam Tentang Etos Kerja	35
2.7.3 Perspektif Islam Tentang Kinerja Pegawai	36
2.8 Definisi Konsep	38
2.9 Definisi Operasional Variabel	38
2.10 Kerangka Berfikir	42
2.11 Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Jenis Penelitian	44
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	44
3.3 Jenis dan Sumber data penelitian	45
3.3.1 Jenis data penelitian	45
3.3.2 Sumber data penelitian.....	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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.4 Teknik Pengumpulan Data	46
3.5 Populasi dan Sampel	46
3.5.1 Populasi.....	46
3.5.2 Sampel	47
3.6 Teknik Analisis Data	47
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif	47
3.7 Uji Kualitas Data	48
3.7.1 Uji Validasi Data	48
3.7.2 Uji Reabilitas	49
3.8 Uji Asumsi Klasik	49
3.8.1 Uji Normalitas	49
3.8.2 Uji Multikolinieritas	49
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	50
3.9 Uji Hipotesis Data	50
3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda	50
3.9.2 Uji T (Parsial)	51
3.9.3 Uji f (Simultan)	51
3.9.4 Koefisien Determinasi (R^2)	52
BAB IV GAMBARAN LOKASI PENELITIAN.....	54
4.1 Profil Provinsi Riau	54
4.1.1 Sejarah Singkat Provinsi Riau	54
4.1.2 Visi dan Misi Provinsi Riau	54
4.1.3 Penduduk	55



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4.1.4 Wilayah Geografis	56
4.2 Profil Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Riau	57
4.2.1 Dasar Hukum	57
4.2.2 Visi	58
4.2.3 Misi	58
4.2.4 Kedudukan dan Tugas	59
4.2.5 Struktur Organisasi	60
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	62
5.1 Hasil Penelitian	62
5.1.1 Karakteristik Responden	62
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	68
5.3 Uji Kualitas Data	73
5.3.1 Uji Validitas	73
5.3.2 Uji Reabilitas	77
5.4 Uji Asumsi Klasik	78
5.4.1 Uji Normalitas	78
5.4.2 Uji Multikolineritas	80
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	81
5.5 Uji Hipotesis	82
5.5.1 Uji Regresi Linear Berganda	82
5.5.2 Uji T (Parsial)	84
5.5.3 Uji F (Simultan)	85
5.5.4 Koefisien Determinasi	87



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.6 Pembahasan	88
5.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Riau	88
5.6.2 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Riau	90
5.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Riau	91
BAB VI PENUTUP	95
6.1 Kesimpulan	95
6.2 Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau	5
Tabel 1.2 Data Capaian SKP Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 2.2 Variabel Operasional Penelitian	39
Tabel 3.1 Tafsiran Nilai Rata-Rata	48
Tabel 3.2 Interpretasi Terhadap Hubungan Korelasi	53
Tabel 5.1 Tafsiran Nilai Rata-Rata	68
Tabel 5.2 Rata-Rata Variabel Budaya Organisasi	69
Tabel 5.3 Rata-Rata Variabel Etos Kerja	71
Tabel 5.4 Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai	72
Tabel 5.5 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	75
Tabel 5.6 Uji Validitas Variabel Etos Kerja	75
Tabel 5.7 Uji Validitas Variabel Kinerja PNS	76
Tabel 5.8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Budaya Organisasi	77
Tabel 5.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Etos Kerja	77
Tabel 5.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel kinerja PNS	78
Tabel 5.11 Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	80
Tabel 5.12 Uji Multikolinearitas	81
Tabel 5.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	83

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 5.14 Hasil Uji T (Parsial)	85
Tabel 5.15 Hasil Uji F (Simultan)	86
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	87



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 GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau	61
Gambar 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Gambar 5.2 Responden Berdasarkan Usia	63
Gambar 5.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
Gambar 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Gambar 5.5 Responden Berdasarkan Keikutsertaan Diklat	66
Gambar 5.6 Responden Berdasarkan Memiliki Sertifikat Kompetensi	67
Gambar 5.7 Uji Normalitas	79
Gambar 5.8 Uji Heteroskedastisitas	81



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak, inspirasi dan otak dari suatu organisasi atau perusahaan. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan, maka semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Sebaliknya, semakin buruk kualitas personel yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut, maka kinerja organisasi atau perusahaan tersebut juga semakin buruk.

Fithriyyah (2021;113) Sumber Daya Manusia adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaktif dan transformatif yang mampu mengelolah dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bahagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi.

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan suatu budaya organisasi dan etos kerja pegawai nya yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal karena pegawai merupakan suatu aset yang penting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya suatu instansi mencapai tujuan yang dicapai, mereka lah yang menentukan maju mundurnya, baik buruknya suatu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

instansi tersebut. Dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dengan kinerja yang tinggi suatu instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan dimana itu faktor yang sangat penting, terutama dalam peningkatan suatu kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama, budaya organisasi dan etos kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Sudaryono (2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai dan praktik secara bersama yang memotivasi serta memberikan inspirasi semua anggotanya untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan, Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan organisasi, sedangkan budaya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan organisasi. Nilai-nilai budaya mungkin tidak terlihat, tetapi merupakan pendorong perilaku yang kuat serta membangun budaya organisasi yang baik memungkinkan pegawai menerapkan suatu perilakunya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dengan bekerja secara produktif dan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Edison dkk (2016) Dalam penelitian ini, budaya organisasi yang dimaksud tidak hanya dipahami secara konseptual, tetapi juga dioperasionalkan ke dalam indikator-indikator yang dapat diukur. Budaya organisasi dipahami sebagai nilai dan kebiasaan kerja yang tercermin dalam perilaku pegawai sehari-hari, meliputi kesadaran diri dalam menjalankan tugas, sikap agresif atau semangat dalam bekerja, kepribadian dalam berinteraksi, performa kerja, serta orientasi terhadap kerja sama tim. Indikator-indikator tersebut digunakan sebagai dasar penyusunan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

instrumen penelitian sebagaimana tercantum dalam tabel operasional variabel, sehingga budaya organisasi yang dibahas dalam latar belakang sejalan dengan variabel yang diukur dalam penelitian ini.

Menurut Darodjat dalam (Wiguna & Radila, 2023) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku dalam suatu kepatuhan dan kedisiplinan. Menurut Priansa (2018), menyatakan bahwa etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti bahwa pegawai yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, etos kerja tidak hanya dipahami sebagai sikap umum terhadap pekerjaan, tetapi dioperasionalkan ke dalam indikator-indikator yang dapat diukur secara empiris. Etos kerja dimaknai sebagai sikap mental dan perilaku kerja pegawai yang tercermin melalui kerja keras, kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, serta kerajinan dalam melaksanakan tugas. Indikator-indikator tersebut digunakan sebagai dasar penyusunan instrumen penelitian sebagaimana tercantum dalam tabel operasional variabel, sehingga etos kerja yang dibahas dalam latar belakang memiliki keterkaitan langsung dengan variabel yang diukur dalam penelitian ini.

Widodo (2015) juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Berdasarkan latar belakang tersebut, kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi dan etos kerja yang berkembang dalam lingkungan instansi. Budaya organisasi membentuk perilaku kerja pegawai, sedangkan etos kerja mencerminkan sikap mental dalam melaksanakan tugas. Kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, sehingga perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau.

Upaya yang telah dilakukan oleh Pemerintah untuk menciptakan bagi budaya kerja yang positif bagi PNS telah dilakukan dengan wujud aturan lebih lanjut dari UU Nomor 20 Tahun 2023, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2023 tentang Budaya Kerja dan Kode Etik ASN.

Dalam Penelitian Yuwanto dan Widodo (2017) menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Siti D Gomma,dkk (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan dengan tingkat yang kuat. Hal ini dimana dijelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai mengenai kesadaran tinggi akan tanggung jawab, kedisiplinan dan lain-lain yang berhubungan dengan kinerja dari tiap-tiap pegawai.

Selain budaya organisasi, etos kerja juga diperlukan dan berpengaruh terhadap kinerja instansi jika etos kerja pegawai tinggi maka ia akan selalu meningkatkan kualitas diri dan pekerjaannya agar kinerja yang diinginkan

tercapai. Dan jika etos seorang pegawai rendah maka akan mengakibatkan rendahnya kinerja perusahaan yang dihasilkan.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Prov Riau Tahun 2021-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah hari kerja	Jumlah Absen				Persentase %
			Alpa	Cuti	Sakit	Terlambat	
2021	68	240	15	10	7	3	21%
2022	65	240	7	15	10	4	23%
2023	65	240	3	7	5	3	12%
2024	60	240	14	11	7	5	26%

Sumber: Sub Bagian Umum Dinas PMD Tahun 2024

Berdasarkan data yang penulis dapat pada kenyataannya di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau memiliki hasil absensi pegawai negeri sipil rekapitulasi 2021-2024 dapat disimpulkan Pada tahun 2021 kita melihat ada 15 yang alpha, cuti 10, sakit 7 dan terlambat 3, Pada tahun 2022 ada 7 yang alpha, 15 yang cuti, 10 yang sakit, dan terlambat 4, Pada tahun 2023 ada 3 yang alpha, 7 yang cuti, 5 yang sakit dan 3 yang terlambat, Pada tahun 2024 ada 14 yang alpha, cuti 11, yang sakit 7 dan terlambat 5. Bisa dilihat dari tabel diatas bahwa adanya fluktuasi persentase hasil dari rekapitulasi absensi. Dimana dalam sebuah instansi pemerintah biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja biasa disebut dengan etos kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi dimana di hasil penelitian dari Desi Diana, Ahiruddin, Sri Andayani. (2023) dapat disimpulkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

bahwa kondisi kinerja pegawai belum maksimal diyakini juga karena perilaku kerja seperti kedisiplinan, kehadiran dalam penilaian kinerja formal sering kali belum terpenuhi sehingga dampak dari lemahnya budaya kerja dan etos kerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang tersebut.

Tabel 1.2 Data Capaian SKP PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau

No	Kriteria	Tahun							
		2021	%	2022	%	2023	%	2024	%
	Sangat Baik (90-keatas)	-		-		-		-	
	Baik (80-90)	55	81%	57	88%	60	92%	50	83%
	Cukup Baik (65-75)	13	19%	8	12%	4	8%	4	16%
	Cukup (51-60)	-		-		-		6	1%
	Buruk (50-kebawah)	-		-		1	-	-	
	Jumlah	68	100%	65	100%	65	100%	60	100%

Sumber: Sub Bagian Umum Dinas PMD Tahun 2024

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam instansi pemerintah dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, kinerja PNS dinilai melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Penilaian tersebut bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

karier. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 menjelaskan bahwa hasil penilaian kinerja PNS diklasifikasikan ke dalam kategori sangat baik, baik, cukup, kurang, dan buruk. Penilaian ini mencerminkan tingkat pencapaian target kerja serta perilaku kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, data capaian SKP sebagaimana disajikan pada Tabel 1.2 merupakan gambaran formal kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau.

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa persentase keseluruhan semakin sedikit tingkat absensi maka semakin besar pula berpengaruh terhadap besar nya etos kerja yang ada sehingga nilai sasaran kinerja dari tahun ke tahun dimana pada tahun 2021 terdapat 13 pegawai dengan kinerja yang cukup baik dan 55 pegawai dengan kinerja baik, tahun 2022 terdapat 8 pegawai dengan kinerja cukup baik dan 57 pegawai dengan kinerja baik, tahun 2023 terdapat 1 pegawai dengan kinerja buruk, 4 pegawai dengan kinerja cukup baik dan 60 pegawai dengan kinerja baik, terakhir pada tahun 2024 terdapat 4 pegawai dengan kinerja cukup baik, 6 pegawai dengan kinerja cukup dan 50 pegawai dengan kinerja baik. Seperti yang terlihat dari table 1.2 data penilaian kinerja, bahwa fenomena kinerja pegawai menunjukkan fluktuasi atau pasang surut, sempat mengalami peningkatan pada tahun 2022 namun turun kembali pada tahun 2024, Penilaian kinerja ini dilihat dari perilaku kerja yang meliputi Kualitas, Ketepatan, Kehadiran serta Kemampuan kerja sama.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hal ini diduga berkaitan dengan belum optimalnya penerapan nilai-nilai budaya organisasi, yang tercermin dari beberapa perilaku kerja pegawai, seperti masih ditemukannya keterlambatan kehadiran dan ketidakhadiran tanpa keterangan (alpha). Ketepatan waktu dan kehadiran pegawai merupakan salah satu elemen etos kerja karena berkaitan dengan disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut diindikasikan berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas pegawai, termasuk terjadinya keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan kurang optimalnya kolaborasi dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, kondisi ini perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian untuk memperoleh gambaran yang objektif mengenai keterkaitannya dengan capaian kinerja pegawai.

Dapat dipahami bahwa di Pendekatan kualitatif menekankan pada pemahaman terhadap perilaku kerja pegawai, nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi, serta cara pegawai memaknai tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Melalui pendekatan ini, kinerja pegawai dipandang sebagai hasil dari proses kerja dan interaksi sosial yang berlangsung dalam lingkungan organisasi.

Tinggi atau rendahnya kinerja pegawai tidak hanya disebabkan oleh sistem penilaian atau aturan formal yang berlaku, tetapi juga dipengaruhi oleh kebiasaan kerja, pola interaksi antarpegawai, serta norma tidak tertulis yang berkembang dalam organisasi. Fenomena seperti keterlambatan, ketidakhadiran, rendahnya disiplin, dan lemahnya kerja sama antarpegawai sering kali menjadi indikasi adanya permasalahan budaya organisasi dan etos kerja yang belum berjalan secara optimal (Mardiani, R., & Handayani, S. (2021).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 yang dilakukan oleh Alvesson dan Sveningsson (2020) Budaya organisasi yang lemah ditandai dengan adanya toleransi terhadap pelanggaran disiplin, rendahnya komitmen pegawai, serta minimnya rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi terbentuk dari nilai, norma, dan praktik kerja sehari-hari yang dijalankan oleh anggota organisasi, budaya organisasi yang tidak terinternalisasi dengan baik cenderung menimbulkan perilaku kerja yang kurang disiplin dan rendahnya komitmen pegawai, sehingga di dalam penelitian berdampak pada penurunan kinerja.

Budaya organisasi yang tidak terinternalisasi dengan baik menyebabkan pegawai cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban formal tanpa berorientasi pada kualitas dan efektivitas kerja. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang permisif terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, serta rendahnya kepedulian terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai dan menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan.

Penelitian oleh Mardiani dan Handayani (2021) dalam konteks aparatur sipil negara menemukan bahwa etos kerja berkaitan erat dengan sikap mental pegawai dalam memaknai pekerjaan. Rendahnya etos kerja tercermin dari kebiasaan pegawai yang kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja, sering menunda penyelesaian tugas, serta rendahnya inisiatif dan tanggung jawab dalam bekerja. Kondisi ini menyebabkan pegawai kurang terdorong untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Fenomena yang terjadi dari hasil penelitian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

menunjukkan bahwa etos kerja aparatur sipil negara dipengaruhi oleh sikap mental, kedisiplinan, tanggung jawab, dan cara pegawai memaknai pekerjaannya. Etos kerja yang rendah tercermin dari kebiasaan menunda pekerjaan, rendahnya disiplin waktu, dan kurangnya inisiatif, yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai

Etos kerja yang rendah tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai dengan etos kerja yang lemah cenderung bekerja secara minimalis, kurang berkontribusi dalam kerja sama tim, serta tidak menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pencapaian target organisasi, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai secara optimal.

Purwanto, Asbari, dan Santoso (2022) menjelaskan bahwa penilaian kinerja pegawai sektor publik sering kali bersifat administratif dan belum sepenuhnya mencerminkan kondisi kerja yang sesungguhnya. Meskipun penilaian kinerja formal seperti SKP menunjukkan hasil yang baik, perilaku kerja pegawai di lapangan belum tentu mencerminkan kinerja yang optimal apabila budaya organisasi dan etos kerja belum berjalan dengan baik. Berdasarkan fenomena Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai sektor publik tidak hanya ditentukan oleh penilaian administratif, tetapi juga oleh perilaku kerja seperti kedisiplinan, kehadiran, kerja sama, dan tanggung jawab. Penilaian kinerja formal sering kali belum sepenuhnya mencerminkan kinerja riil pegawai di lapangan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu dengan pendekatan kualitatif tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kuantitatif yang dapat diukur melalui angka dan indikator formal, tetapi juga oleh budaya organisasi dan etos kerja yang berkembang dalam organisasi. Oleh karena itu, meskipun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, kajian terhadap budaya organisasi dan etos kerja menjadi penting sebagai dasar dalam menjelaskan fenomena kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau.

Berdasarkan permasalahan yang ada di latar belakang diatas, diduga bahwa Budaya Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : “Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau?
2. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau?
3. Bagaimana Budaya Organisasi dan Etos Kerja secara Simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© hak cipta milik UIN Suska Riau

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau.
3. Untuk Mengetahui Bagaimana Budaya Organisasi dan Etos Kerja secara Simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau, adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran khususnya untuk bagian sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang dapat berguna bagi kemajuan organisasi, dan berdampak positif dalam hal pengetahuan mahasiswa yang berpengaruh positif terhadap administrasi publik.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai pengetahuan terhadap masalah yang berkaitan dengan untuk mengetahui Pengaruh dari Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau.

3. Manfaat Akademis

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian administrasi publik, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi, etos kerja, dan kinerja aparatur sipil negara. Pemilihan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau sebagai lokasi penelitian memiliki nilai akademik yang penting, karena dinas tersebut memiliki karakteristik tugas yang bersifat kompleks dan multidimensional, yaitu mengelola urusan pemberdayaan desa sekaligus pelayanan administrasi kependudukan yang menuntut ketepatan waktu, ketelitian, serta disiplin kerja yang tinggi. Berbeda dengan dinas lain yang cenderung berfokus pada satu bidang pelayanan, dinas ini memiliki beban kerja yang lebih beragam dan intensitas pelayanan publik yang tinggi, sehingga sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan etos kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan gambaran empiris yang lebih komprehensif mengenai bagaimana nilai-nilai organisasi dan sikap kerja aparatur berperan dalam mendukung kinerja pegawai sektor publik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji kinerja aparatur pemerintah pada instansi dengan karakteristik pelayanan yang serupa.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab I pendahuluan ini berisi penjabaran mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Pada bab II landasan teori ini berisi penjelasan konsep dan teori yang relevan, penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian, dan kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian. Bab ini membahas terkait teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab III metode penelitian, penulis menguraikan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data, uji kualitas data, dan uji hipotesis.

BAB IV : GAMBARAN LOKASI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan latar belakang umum instansi/tempat penelitian, menjelaskan tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang, serta menjelaskan visi misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan, dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan dari analisis data yang dilakukan.

BAB VI : KESIMPULAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang dihasilkan dari temuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi referensi referensi yang melengkapi Skripsi 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.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yusuf and Maliki (2020), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai prosedur yang disusun dalam susunan kegiatan untuk mencukupi kebutuhan tenaga kerja yang mencakup bagian-bagian yang terdapat di dalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan reikruitmein, seleksi, kompensasi serta penilaian kinerja tenaga kerja.

Menurut Fithriyyah (2021) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, sehingga dalam pengelolaannya perlu memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek lainnya.

Menurut (Sinambela, 2017), manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Hasibuan, 2017 dalam (Kusumadewi, 2023) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam organisasi. Fithriyyah (2022) bahwa dalam agar kita bisa untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

mempertahankan keragaman yang baik ini, masyarakat harus memiliki sikap tenggang rasa dan toleran. Sikap tersebut bisa tercipta di diri setiap individu apabila pemerintah berperan aktif dalam mendampingi masyarakat.

Berdasarkan beberapa menurut para ahli diatas dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang fokus terhadap pengaturan peranan sumber daya manusia di setiap kegiatan organisasi. Sumber Daya Manusia ini termasuk hal yang sangat penting dalam menentukan suatu perkembangan setiap organisasi ataupun perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja atau dipekerjakan di dalam suatu organisasi sebagai penggerak, perencana, dan pemikiran dimana agar target dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan hasil yang baik.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang diraih oleh seseorang sesuai dengan syarat pekerjaan yang sudah ditentukan.

Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Menurut Masram (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil dari pelaksanaan sebuah tugas yang telah dilakukan oleh seseorang berdasarkan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini sebuah kinerja seorang pegawai merupakan penunjang keberhasilan dari organisasinya untuk mencapai sebuah target maupun tujuan dari organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja ialah :

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kemampuan dan keahlian memengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

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

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

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

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan dengan baik begitu pula sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggungjawab sehingga hasil kerjanya juga baik. Demikian pula sebaliknya, artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif. Dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Wilson Bangun (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk mendapatkan hasil pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standart kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Ketetapan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lainnya, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

3. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja dalam seminggu. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

4. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai kemampuannya bekerja sama dengan karyawan lainnya.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sudaryono (2017) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah nilai atau aturan yang telah ditentukan sebelumnya diikuti semua elemen organisasi, yang memiliki sifat dinamis serta dapat menambah kinerja organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut Susanto (2018) Budaya organisasi merupakan pola nilai-nilai bersama, perilaku, asumsi, keyakinan, budaya organisasi menghasilkan cara anggota organisasi saling interaksi serta perilaku dan memberi pengaruh terhadap metode kerja.

Menurut Umi,dkk (2015) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh organisasi untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin pegawainya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwasannya Budaya Organisasi adalah dimana nilai-nilai dan suatu norma itu mencerminkan sebuah perilaku dan karakteristik seseorang itu bisa mencapai suatu tujuan yang seharusnya dikerjakannya dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan budaya organisasi menjadi nilai yang wajib dipercaya, dipraktikkan, serta diikuti seluruh anggota organisasi sehingga menjadi pedoman yang sesuai dalam perilaku sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi

2.3.2 Fungsi dan Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Emron, dkk (2018) terdapat beberapa manfaat serta fungsi dari adanya budaya organisasi yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Memiliki nilai – nilai dan simbol yang menjadi kebanggaan anggota yang ada di dalam suatu organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2. Membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kekeluargaan yang tinggi dengan sesama anggota.
3. Dapat membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi di mata publik.
4. Membentuk perilaku anggotanya ke arah yang baik, bekerja yang efektif dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.3.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Busro (2018), faktor yang mempengaruhi budaya organisasi seperti:

1. Pengaruh umum, misalnya harga tukar mata uang yang berubah-ubah, harga bahan baku yang berubah-ubah, ketentuan upah regional yang cukup tinggi.
2. Pengaruh nilai yang terdapat dimasyarakat, misalkan nilai kesopansantunan dan kebersihan.
3. Faktor internal organisasi, seperti keberhasilan perusahaan dalam mengatasi masalah yang ada, serta aturan-aturan dalam perusahaan.

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Berikut Indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison dkk, (2016:) :

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejakkannya dengan antusias.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.4 Etos Kerja

2.4.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut Darodjat dalam (Wiguna & Radila, 2023) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku dalam kepatuhan dan kedisiplinan.

Menurut Priansa (2018), menyatakan bahwa etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti bahwa pegawai yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya.

Menurut (Lawu dkk., 2019;53) etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2013:105) etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan sebuah standar ukuran dari perilaku karyawan yang dijadikan sebagai sebuah acuan untuk menilai sejauh mana usaha serta sebuah tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh suatu organisasi.

2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Menurut (Sinamo J, 2014) menyatakan bahwa secara umum ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor internal



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dalam hal ini seorang yang memiliki sebuah etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dalam diri seseorang, karena sebuah etos kerja merupakan sebuah perilaku yang didasari keyakinan dalam diri seseorang. Sebuah etos kerja tercipta didasarkan pada sebuah keahlian, keterampilan yang dimiliki untuk membentuk pribadi yang unggul.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang dimaksud yaitu sebuah budaya yang turun-temurun dari masyarakat yang mana hal ini mempengaruhi seberapa besar seseorang memiliki etos kerja. Dalam hal ini budaya yang dimaksud meliputi tentang sebuah kedisiplinan serta perilaku yang diyakini oleh masyarakat. Terciptanya sebuah etos kerja disebabkan oleh lingkungan kerja yang mendorong peningkatan kinerja seseorang itu sendiri.

2.4.3 Indikator Etos Kerja

Menurut Salamun dkk, (2017) indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya adalah :

1. Kerja keras

Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga terkadang tidak mengenal waktu, jarak, dan kesulitan yang dihadapi.

2. Disiplin

Disiplin Sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

5. Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatnya hasil yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu menjadi yang terbaik disetiap saat.

2.5 Hubungan Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap kinerja memiliki korelasi yang cukup erat. Dengan adanya Budaya Organisasi tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi yang bersangkutan yang memiliki manfaat yang dihasilkan dari dalam bekerja, maka akan menghasilkan kinerja yang memberikan hasil dan manfaat yang berguna untuk suatu organisasi tersebut.

Sedangkan bahwa etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti bahwa pegawai yang menikmati

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya. Oleh karena itu, pegawai seharusnya memberi etos kerja yang optimal yang dapat memajukan instansinya dengan baik, dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam sebuah instansi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang penulis uraikan pada tabel dengan persamaan dan perbedaan dibawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti dan Nama Jurnal	Judul	Tahun dan Vol	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Handoyo Mewahaini dan Helena Sidharta Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan Mayangkara Group	2022, Vol. 9 No. 2	Budaya Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Teori dan lokasi penelitian berbeda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2	Siti D Goma, Joyce J Rares dan Very Y Londa Jurnal Administrasi Publik (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara	2022, Vol. 8 No. 1	diperoleh persentase besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 49.5%	Teori dan lokasi penelitian berbeda
3	Yana Rosdiana, Suryanto dan Muhammad Yusuf Alhadihaq Jurnal Ilmu Administrasi Negara (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk	2023, Vol. 11 No. 1	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Teori dan lokasi penelitian berbeda
4	Ayu Pradaning Ratri Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia (2022)	Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	2022, Vol. 6 No. 2	Etos Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Lokasi dan Teori berbeda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

6	Desi Diana, Ahiruddin, Sri Andayani . Jurnal Administrasi Publik dan Pemerintahan (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	2018, Vol. 5 No. 1	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil	Lokasi penelitian berbeda
6	Teguh Hendra Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru	2023, Vol. 9 No. 2	budaya organisasi dan etos kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.	Lokasi penelitian 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.

Kabupaten Tulang Bawang					
Wan Dedi Wahyudi dan Zulaspan Tupti urnal Manajemen dan Kebijakan Publik (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang	2019, Vol. 4 No. 2	Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaru h positif dan signifikan terhadap kinerja	Variabel dan lokasi penelitian berbeda	
Dini Damanik Jurnal Administrasi Publik (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Peigawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota	2018, Vol. 6 No. 1	Motivasi dan etos kerja secara parsial dan simultan berpengaru h terhadap kinerja pegawai	Variabel dan lokasi penelitian 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.

		Pematang siantar			
9	Alvesson, M., & Sveningsson, S. Organization Studies (2020)	Changing Organization al Culture: Cultural Change Work in Progress	2020, Vol. 41 No. 3	Hasil penelitian menunjukk n bahwa budaya organisasi terbentuk dari nilai, norma, dan praktik kerja sehari-hari yang dijalankan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang tidak terinternalis asi dengan baik cenderung menimbulk an perilaku kerja yang kurang disiplin dan rendahnya komitmen pegawai, sehingga berdampak pada penurunan kinerja organisasi.	erbedaan penelitian terletak pada pendekatan dan objek penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kualitatif dengan kajian konseptual dan studi organisasi secara umum, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek pegawai negeri sipil pada instansi pemerintah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

10	Mardiani, R., & Handayani, S. Jurnal Administrasi Negara (2021)	Etos Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Perspektif Kualitatif	2021, Vol. 9 No. 1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja aparatur sipil negara dipengaruhi oleh sikap mental, kedisiplinan, tanggung jawab, dan cara pegawai memaknai pekerjaannya a. Etos kerja yang rendah tercermin dari kebiasaan menunda pekerjaan, rendahnya disiplin waktu, dan kurangnya inisiatif, yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai	Perbedaan penelitian terletak pada metode dan variabel penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kualitatif dan hanya meneliti etos kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif serta mengkaji pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.
11	Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. Jurnal Manajemen Pemerintahan (2022)	Kinerja Pegawai Sektor Publik: Pendekatan Kualitatif Berbasis Perilaku Kerja	2022, Vol. 14 No. 1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai sektor publik tidak hanya ditentukan	Perbedaan penelitian terletak pada pendekatan dan fokus penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kualitatif 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. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			oleh penilaian administratif, tetapi juga oleh perilaku kerja seperti kedisiplinan, kehadiran, kerja sama, dan tanggung jawab. Penilaian kinerja formal sering kali belum sepenuhnya mencerminkan kinerja riil pegawai di lapangan.	menganalisis perilaku kerja pegawai, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.
--	--	--	---	--

2.2 Pandangan Islam

2.2.1 Perspektif Islam Tentang Budaya Organisasi

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



Ada sejumlah perintah dalam Al-Qur'an dan Hadits yang mengarah pada pengembangan masyarakat yang bermoral tinggi yang tidak hanya mencari



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

keuntungan materi tetapi juga kebahagiaan akhirat. Dengan cara ini seseorang dapat belajar dari Surat Al Hujarat ayat 13:

Artinya: Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsaberbangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha teliti.

Ayat ini memiliki relevansi dengan budaya organisasi, karena dalam suatu organisasi terdapat individu yang memiliki latar belakang, karakter, dan kebiasaan yang berbeda. Budaya organisasi berfungsi sebagai nilai bersama yang menyatukan perbedaan tersebut agar tercipta kerja sama, saling menghormati, dan keharmonisan dalam lingkungan kerja. Prinsip ta'aruf, saling menghargai, dan kesetaraan sebagaimana terkandung dalam QS. Al-Hujurat ayat 13 sejalan dengan tujuan budaya organisasi, yaitu membentuk perilaku kerja kolektif yang berlandaskan nilai kebersamaan, keadilan, dan tanggung jawab (Hidayat, R., & Nugroho, A. 2021).

2.7.2 Perspektif Islam Tentang Etos Kerja

Etos kerja dalam pandangan islam adalah pekerjaan yang mengedepankan nilai-nilai al - Quran. Selalu menyertakan nilai-nilai al - Quran di setiap pekerjaan yang dilakukannya. Dalam al - Quran manusia diperintahkan untuk bekerja dan berusaha. Seperti yang dijelaskan dalam Surah Al-Qasas 28 : ayat 77. Tentang etos kerja yang berbunyi sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ
اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : “kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Q.S Al-Qasas 28:77).

Ayat ini mengandung makna bahwa Islam mendorong umatnya untuk memiliki etos kerja yang seimbang, yaitu bekerja dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan bernilai ibadah. Etos kerja dalam Islam tidak hanya dipahami sebagai aktivitas mencari nafkah, tetapi juga sebagai bentuk amanah dan tanggung jawab moral terhadap pekerjaan yang diemban.

Relevansinya dengan penelitian ini terletak pada sikap kerja pegawai, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Nilai-nilai tersebut sejalan dengan konsep etos kerja yang menuntut pegawai untuk bekerja secara profesional, jujur, dan konsisten, sehingga hasil kerja yang dicapai dapat memberikan manfaat bagi organisasi dan masyarakat (Rahmawati, L., & Kurniawan, D. 2020).

2.7.3 Perspektif islam Tentang Kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu Islam mewajibkan kepada hambanya untuk bekerja. Untuk selalu berupaya dalam bekerja keras agar mencapai kesejahteraan hidup. Kinerja dalam pandangan Islam di dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakanya kepada kaum, apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah 9:105). Surat di atas menjelaskan bahwa segala sesuatu pekerjaan bagi seorang mukmin itu harus berlandaskan tujuan yang jelas yang semata-mata hanya kepada Allah lah kita melakukan pekerjaan tersebut.

Ayat ini menegaskan bahwa setiap pekerjaan akan dinilai, baik secara duniawi maupun akhirat. Konsep ini sangat relevan dengan kinerja pegawai, karena kinerja mencerminkan hasil kerja yang dapat diukur berdasarkan tanggung jawab dan amanah yang diberikan. Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai menjadi indikator keberhasilan pelaksanaan tugas pelayanan kepada masyarakat. Pandangan Islam menjelaskan bahwa bekerja dengan baik, optimal, dan penuh tanggung jawab merupakan bentuk pertanggungjawaban moral kepada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Alah SWT, sehingga pegawai dituntut untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas, transparan, dan dapat dipertanggung jawabkan (Sari, M., & Fauzan, M. 2022).

2.3 Definisi Konsep

Makna definisi konsep yaitu pembahasan dari penelitian yang akan dibahas untuk selanjutnya. Dalam hal memberi arahan dan juga lebih banyak penulisan, dan dengan itu mendefinisikan:

1. Budaya Organisasi adalah nilai-nilai atau aturan salah satu nya kedisiplinan yang disepakati dan diikuti secara bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dan solusi dari masalah yang ada di organisasi tersebut.
2. Etos kerja adalah keseluruhan karakter dan cara manusia mengekspresikan, mempersepsikan, berpikir, dan memberikan makna terhadap segala sesuatu yang mendorongnya untuk bekerja secara optimal sehingga pola interaksi antara manusia dengan dirinya sendiri dan manusia dengan spesies lain dapat terbangun dengan baik.
3. Kinerja Pegawai merupakan perbandingan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4 Definisi Operasional Variabel

Berikut ini yang menjadi variabel penelitian adalah Budaya Organisasi (x1), Etos Kerja (x2) dan Kinerja (Y) adalah sebagai Berikut:

Tabel 2.2 Variabel Operasional Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1.	Budaya Organisasi (X_1) Edison (2016)	1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian 4. Performa	1.1 Disiplin dalam bekerja 1.2 Tanggung jawab 1.3 Kepatuhan 1.4 Kesadaran menjalankan tugas tanpa pengawasan Edison dkk (2016) 2.1 Semangat kerja 2.2 Inisiatif dalam bekerja 2.3 Keinginan untuk berprestasi 2.4 Keberanian mengambil keputusan Edison dkk (2016) 3.1 Sikap sopan dan ramah 3.2 Terbuka 3.3 Pengendalian emosi 3.4 Saling menghargai Edison dkk (2016) 4.1 Kreativitas 4.2 Kuantitas 4.3 Mutu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

		5. Orientasi Tim	4.4 Efisien Edison dkk (2016) 5.1 Kemampuan bekerja sama 5.2 Komunikasi 5.3 Partisipasi 5.4 Kepedulian terhadap rekan kerja Edison dkk (2016)
2.	Etos Kerja (X₂) Salamun, dkk (2017)	1. Kerja Keras 2. Disiplin 3. Jujur	1.1 Sungguh-sungguh 1.2 Tidak menyerah 1.3 Waktu kerja secara maksimal 1.4 mencapai hasil terbaik Darodjat (2015) 2.1 Ketepatan waktu hadir 2.2 Kepatuhan terhadap jam kerja 2.3 Ketaatan 2.4 Konsistensi Priansa (2018) 3.1 Kejujuran

© 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.

Hak cipta milik UIN Suska Riau			3.2 Tidak menyalahgunakan wewenang 3.3 Transparansi 3.4 Norma dan etika Darodjat (2015) 4.1 Tepat waktu 4.2 Bertanggung jawab atas hasil kerja 4.3 Komitmen terhadap tugas Priansa (2018). 5.1 Konsistensi 5.2 Tidak menunda pekerjaan 5.3 Aktif 5.4 Kualitas pekerjaan Darodjat (2015).
		4. Tanggung Jawab 5. Rajin	
State Islamic University of Sultan Syarif K	3	Kinerja Pegawai (Y) Wilson Bangun (2018)	1.1 Ketelitian 1.2 Kerapian hasil kerja 1.3 Ketepatan prosedur 1.4 Minimnya kesalahan Mangkunegara (2017). 2.1 Penyelesaian tugas sesuai deadline 2.2 Efisiensi 2.3 Tidak menunda pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

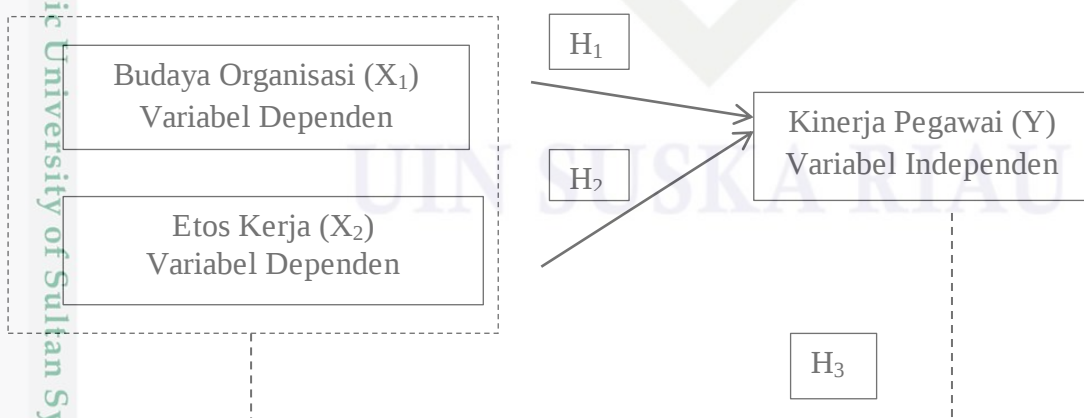
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

		3. Kehadiran 4. Kemampuan kerja sama	Kasmir (2016). 3.1 Tingkat kehadiran 3.2 Ketepatan 3.3 Minimnya tanpa keterangan Kasmir (2016). 4.1 Bekerja dalam tim 4.2 Komunikasi 4.3 Membantu rekan kerja Kasmir (2016).
--	--	--	---

2.10 Kerangka Pemikiran

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

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Sumber : Priansa (2018), Sutrisno (2015)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.11 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Karena sifatnya sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya.

1. Ha : Diduga terdapat pengaruh postif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi riau
Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh postif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi riau
2. Ha : Diduga terdapat pengaruh postif dan signifikan Etos Kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi riau
Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Etos Kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi riau
3. Ha : Diduga Budaya Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi riau
Ho : Diduga Budaya Organisasi dan Etos Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi riau.

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



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang dilakukan. Penelitian ini merupakan penelitian yang menghasilkan hasil yang diperoleh dengan teknik kuantifikasi (pengukuran) lainnya dikenal dengan penelitian kuantitatif (Wiratna Sujarweni, 2016). Penelitian kuantitatif menurut Margono (2017) merupakan penelitian yang lebih mengandalkan logika verifikasi hipotesis, yang diawali dengan penalaran deduktif untuk melanjutkan uji lapangan dan kesimpulan diambil dari data sebenarnya.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis keterkaitan antara budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai secara objektif dan terstruktur.

Pendekatan kuantitatif memungkinkan untuk memperoleh data yang dapat diukur melalui instrumen penelitian berupa kuesioner, sehingga hasil penelitian dapat dianalisis secara empiris. Melalui pendekatan ini, hubungan antar variabel dapat diuji secara sistematis guna mengetahui kecenderungan dan pola yang terjadi di lingkungan organisasi.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam rangka penelitian penulis akan mengambil penelitian di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau yang berlokasi di Jalan HR. Soebrantas, KM. 10. Penelitian ini dilakukan pada Desember 2024 s/d November 2025.



3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Data Kuantitatif merupakan biasanya dilakukan pada sampel yang dipilih secara acak, sehingga kesimpulan penelitian dapat di sama ratakan pada populasi dari mana sampel itu diambil. Menurut (Sugiyono, 2017) Metode kuantitatif ialah metodel penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, dipakai untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dan menggabungkan hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

a. Data Primer

Indrianoro dan Supomo (2015) mengemukakan bahwa data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Dalam penelitian ini, data primer merupakan data yang di kumpulkan/diperoleh langsung oleh peneliti, yaitu berupa kuesioner/angket yang disebarakan kepada para responden di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau.

b. Data Sekunder

Ulber Silalahi (2018) menyatakan pendapat bahwa data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari pihak kedua. Data Sekunder merupakan data yang di gunakan oleh peneliti sebagai pelengkap data primer, yang berasal dari literatur atau studi kepustakaan yang mencakup jurnal ilmiah, buku, internet, skripsi dan sumber lain nya yang relevan dengan topik penelitian.

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



3.4 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan kuesioner. Data tersebut didapatkan dengan memberikan angket/ kuesioner pada sampel penelitian. Sugiyono (2017) Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun secara sistematis) kemudian Responden diminta untuk memberikan tanggapan yang dapat diukur melalui opsi jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti kemudian jawaban dari responden tersebut dikumpulkan, diseleksi, diolah dan dianalisis. Dengan adanya dilakukan penyebaran kuesioner peneliti mendapatkan data mengenai Budaya Organisasi, Etos Kerja, dan Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau.

b. Dokumentasi

Sugiyono (2018) mendefinisikan dokumentasi sebagai suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk arsip, dokumen, tulisan, angka, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Sugiyono (2017) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau yang berjumlah 60 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2017). Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh dimana ialah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2019). Pengambilan sampel jenuh diambil karena kurang dari 100 responden maka peneliti mengambil secara keseluruhan sampel yang ada yaitu berjumlah 60 orang pegawai negeri sipil dalam populasi. Adapun kriteria sampel yang diambil adalah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan, dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau di karenakan PNS memiliki sasaran kerja pegawai yang jelas dan terukur.

3.6 Teknik Analisis Data

Data yang ada dianalisis secara kuantitatif, terutama melalui penerapan metode statistik/kuantitatif, menggunakan perangkat lunak komputer seperti SPSS 29. Proses analisis dilakukan dengan mengikuti prosedur berikut:

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Ghozali (2018) yang dimaksud statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata rata, maksimum, minimum serta standar deviasi. Selain itu statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019). Berikut ini adalah indikator skala yang digunakan untuk mengukur nilai rata-rata pada variabel penelitian:

Tabel 3.1 Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik (Sangat Rendah)
1,81-2,60	Tidak Baik (Rendah)
2,61-3,40	Kurang Baik (Sedang)
3,41-4,20	Baik (Tinggi)
4,21-5,00	Sangat Baik (Sangat Tinggi)

Sumber : Sugiyono (2022)

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas mengukur sejauh mana data yang di peroleh dari objek penelitian sesuai dengan informasi yang dapat di sampaikan oleh peneliti. Validitas merupakan tingkat kecocokan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang di sampaikan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah data yang "sama" antara yang di laporkan oleh peneliti dan kejadian yang sebenar nya pada objek penelitian (Sugiyono, 2022). Dasar pengambilan keputusan uji validitas yaitu, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat

signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$) maka instrumen penelitian valid. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument penelitian tidak valid.

3.7.2 Uji Realibitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji realibitas adalah suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Imam Ghozali, 2005).

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas data ini bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Adapun metode yang digunakan untuk pengujian normalitas adalah dengan pendekatan Probability Plot dengan metode grafik adalah dimana model regresi melengkapi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis dan regresi yang tidak melengkapi asumsi normalitas jika data tidak mengikuti arah garis diagonal atau data menyebar jauh dari garis diagonal (Ghozali, 2018).

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji Asumsi Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada regresi terdapat korelasi yang sempurna antar variabel indenpenden. Ghozali (2018) menyatakan untuk mengukur model regresi terdapat adanya variabel



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

bebas (independen). Dilakukan penilaian dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai yang umum digunakan untuk menentukan keberadaan Multikolinieritas adalah Jika nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10, maka variabel dianggap bebas dari Multikolinieritas. Namun, jika nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10, maka variabel dianggap mengalami Multikolinieritas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2018). Adanya Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui analisis dengan kriteria:

- Heteroskedastisitas dapat diidentifikasi dengan pola titik-titik yang teratur, seperti bergelombang, melebar, dan menyempit.
- Tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas serta titiktitik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y.

3.9 Uji Hipotesis Data

3.9.1 Uji Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa Uji Regresi Linier Berganda merupakan metode regresi yang melibatkan beberapa variabel bebas atau predictor. Penulis menggunakan analisis ini untuk menilai apakah gaya kepemimpinan (X_1) dan etos kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Berikut adalah persamaan regresinya:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- Y = Variabel Kinerja Pegawai
- α = Bilangan Konstan atau nilai tetap
- X_1 = Variabel Budaya Organisasi
- X_2 = Variabel Etos Kerja
- B_1, B_2 = Koefesien Regresi Variabel Independent
- e = Standar error/ Variabel pengganggu

3.9.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Ghazali (2018). Uji parsial dapat dilihat dari t tabel dan t hitung, serta dapat juga dilihat dari tingkat signifikasinya. Dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05, dengan kriteria antara lain:

- a) Apabila tingkat signifikan $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.9.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji nilai f dilakukan untuk menilai kelayakan dari suatu model penelitian dimana dilakukan ini agar dapat mengukur ketetapan fungsi regresi sampel dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menafsir nilai yang actual secara statistik. Penelitian uji f ini dilakukan untuk menguji seberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (Ghozali, 2018). Uji F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05.

- a. Ha diterima jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Ha ditolak jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.9.4 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ialah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018).

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

Tabel 3.2 Interpretasi Terhadap Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

Rumus:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

K_d = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi



BAB IV

GAMBARAN LOKASI PENELITIAN

4.1 Profil Provinsi Riau

4.1.1 Sejarah Singkat Provinsi Riau

Secara etimologi, Riau berasal dari bahasa Portugis, “Rio” yang memiliki makna sungai. Riau kemudian dirujuk hanya pada wilayah yang dipertuan muda atau Raja Bawahan Johor di Pulau Penyengat. Wilayah tersebut kemudian berubah menjadi wilayah Residentie Riouw pada pemerintahan Hindia-Belanda. Oleh masyarakat setempat, Riouw kemudian dieja menjadi Riau. Riau adalah penggabungan dari beberapa kerajaan Melayu yang dahulunya pernah berjaya di wilayah ini, seperti Kerajaan Indragiri (1658-1838), Kerajaan Siak Sri Indrapura (1723-1879), Kerajaan Riau-Lingga (1824-1913) dan sejumlah kerajaan kecil lainnya, seperti Tambusai, Rambah, Kampar dan Kandis. Pembangunan Provinsi Riau disusun melalui Undang-Undang darurat Nomor 19 Tahun 1957 yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 61 Tahun 1958. Melalui Keputusan Presiden RI pada tanggal 27 Februari Tahun 1958 No. 258/M/1958, Mr. S.M. Amin resmi ditugaskan sebagai Gubernur Provinsi Riau pertama. Kemudian pada tanggal 20 Januari 1959, melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri No. Desember/I/44-25 secara resmi disahkan Pekanbaru sebagai Ibukota Provinsi Riau menggantikan Tanjung Pinang.

4.1.2 Visi dan Misi Provinsi Riau

Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 12 Tahun 2017 tentang Perubahan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 9 Tahun 2009 tentang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Tahun 2005-2025, Visi Pembangunan Jangka Panjang Provinsi Riau adalah: “Terwujudnya Provinsi Riau sebagai pusat perekonomian dan kebudayaan melayu dalam lingkungan masyarakat yang agamis, sejahtera lahir dan batin, di Asia Tenggara Tahun 2025”

Kemudian, visi jangka panjang tersebut diuraikan dalam 12 Misi yaitu:

1. Mewujudkan Provinsi Riau sebagai pusat kegiatan perekonomian
2. Mewujudkan perekonomian yang berdaya saing dan berkelanjutan
3. Mewujudkan keseimbangan pembangunan antar wilayah
4. Mewujudkan kerjasama pembangunan antar wilayah
5. Meningkatkan kemampuan dan kompetensi pemerintah daerah
6. Mewujudkan dukungan sistem informasi pembangunan yang handal
7. Mewujudkan masyarakat Riau yang mandiri dan sejahtera
8. Mewujudkan kebudayaan melayu sebagai payung kebudayaan
9. Mewujudkan kehidupan masyarakat yang berakhlak
10. Mewujudkan keamanan dan kenyamanan masyarakat
11. Mewujudkan lingkungan yang lestari
12. Mewujudkan masyarakat madani

4.1.3. Penduduk

Berdasarkan hasil Sensus Penduduk (SP) Tahun 2021, Direktorat Jendral Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementrian Dalam Negeri mencatat sebanyak 6,45 Juta jiwa pada Juni 2021. Dari jumlah tersebut, 3,3 Juta jiwa (51,14%) berjenis kelamin laki-laki dan 3,15 Juta jiwa (48,86%) berjenis kelamin perempuan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Jika dikelompokkan berdasarkan umur, terdapat 4,41 Juta jiwa (68,27%) penduduk Riau merupakan kelompok usia produktif yaitu berkisar antara 15-64 tahun. Ada pula 2,05 Juta jiwa (31,73%) penduduk Riau merupakan kelompok usia tidak produktif. Kelompok usia tidak produktif terdiri dari 1,82 Juta jiwa (28,22%) penduduk Riau memiliki kelompok usia berkisar 0-14 tahun dan 22,58 Ribu jiwa (3,51%) memiliki kelompok usia berkisar 65 tahun keatas.

4.1.4. Wilayah Geografis

Secara geografis, letak Provinsi Riau pada posisi 02°25'LU-01°15'LS dan 100°03'-104°00'BT. Wilayah Riau cukup luas dan berada di bagian tengah dari Pulau Sumatra. Provinsi Riau memiliki perbatasan langsung dengan Provinsi Sumatra Utara dan Selat Malaka di sebelah utara. Kemudian berbatasan dengan Kepulauan Riau dan Selat Malaka di bagian timur. Pada bagian selatan, Provinsi Riau berbatasan dengan Jambi dan Sumatra Barat. Sementara itu, batas sebelah barat adalah Provinsi Sumatra Barat dan Sumatra Utara.

Secara umum, Provinsi Riau berupa hamparan pegunungan, dataran rendah dan kepulauan. Hamparan pegunungan ini terdapat pada bagian barat, yaitu Pegunungan Bukit Barisan. Jika dilihat, semakin ke timur kontur tanahnya semakin menurun yang merupakan dataran rendah. Pada lepas pantai bagian timur terdapat pulau-pulau baik besar maupun kecil.

Kondisi geografis tersebut mempengaruhi terhadap iklim Provinsi Riau. Secara umum, iklim pada Provinsi Riau adalah tropis basah yang dipengaruhi oleh



dua musim yaitu musim penghujan dan musim kemarau. Curah hujan yang diterima pada wilayah Provinsi Riau antara 2.000-3.000 mm/tahun dengan rata-rata hujan pertahun sebanyak 160 hari. Kelembapan udara rata-rata dapat mencapai angka 75%.

4.2 Profil Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau

4.2.1 Dasar Hukum

Adapun dasar hukum dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau yaitu Adapun dasar hukum dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 61 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 tentang Pembentukan daerah-daerah Swatantra Tingkat I Sumatra Barat, Jambi, dan Riau
2. Undang-undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
6. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019

4.2.2. Visi

Visi Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Riau :

“Terwujudnya Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan dan Pembangunan Desa/Kelurahan menuju Kemandirian Desa/Kelurahan.”

Visi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau :

“Terwujudnya Tertib Administrasi Kependudukan dengan Peningkatan Data Base yang akurat Pengendalian Penduduk.”

4.2.3. Misi

Misi Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Riau:

1. Peningkatan dan Pemantapan Perencanaan Program, Pengelolaan Keuangan, Perlengkapan serta Kepegawaian dan Umum.
2. Peningkatan dan Pemantapan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kelurahan serta Sosial Budaya dan Komunitas Adat ;
3. Peningkatan dan Pemantapan Pemerintahan Desa/Kelurahan dan Pengembangan Kapasitas, Pengelolaan Keuangan dan Aset Desa;
4. Peningkatan dan Pemantapan Pembangunan Infrastruktur dasar sarana prasarana, resetlement, perumahan masyarakat miskin, dan Ekonomi Masyarakat Desa dan Kelurahan ;
5. Peningkatan dan Pemantapan Analisa Kebutuhan serta Pemasyarakatan Teknologi Tepat Guna;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.2.4. Kedudukan dan Tugas

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau yaitu membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Selanjutnya dijelaskan bahwa Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusunan dan perumusan kebijakan Kesekretariatan, Bidang Pemberdayaan Masyarakat, Bidang Bina Pemerintahan Desa, Bidang Pembangunan Ekonomi dan Kawasan Perdesaan, dan Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data;
2. Pelaksanaan kebijakan pada Kesekretariatan, Bidang Pemberdayaan Masyarakat, Bidang Bina Pemerintahan Desa, Bidang Pembangunan Ekonomi dan Kawasan Perdesaan, dan Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Kesekretariatan, Bidang Pemberdayaan Masyarakat, Bidang Bina Pemerintahan Desa, Bidang Pembangunan Ekonomi dan Kawasan Perdesaan, dan Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

4. Pelaksanaan administrasi pada Kesekretariatan, Bidang Pemberdayaan Masyarakat, Bidang Bina Pemerintahan Desa, Bidang Pembangunan Ekonomi dan Kawasan Perdesaan, dan Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data; dan

5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya

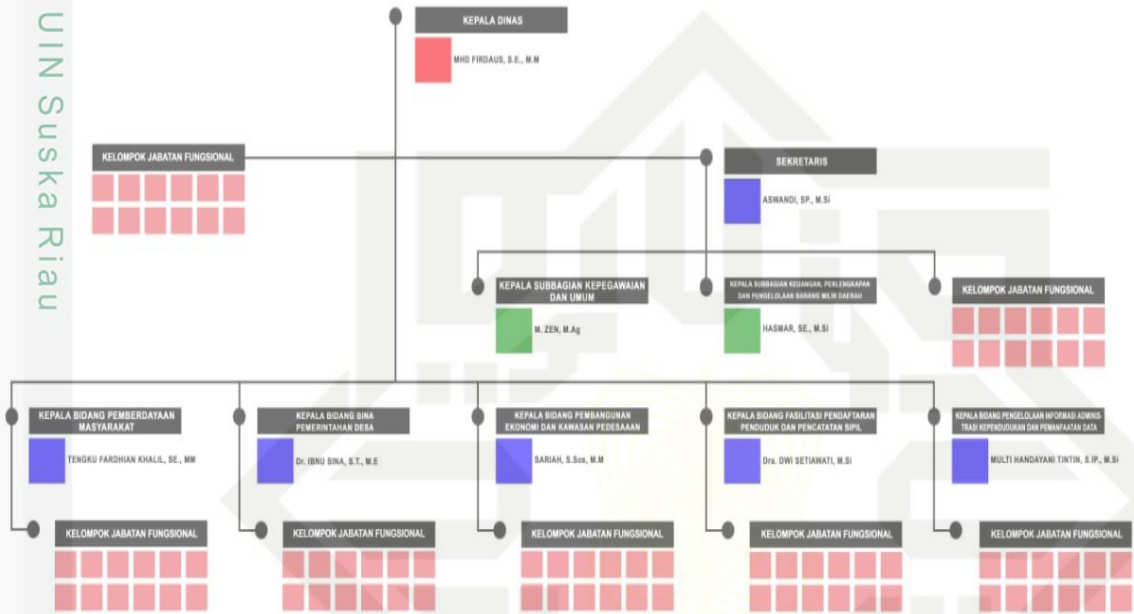
4.2.5. Struktur Organisasi

Susunan organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

- Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan pejabat pimpinan tinggi pratama.
- Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris dibantu oleh kelompok jabatan fungsional
- Bidang Pemberdayaan Masyarakat dipimpin oleh Kepala Bidang dan dibantu oleh kelompok jabatan fungsional
- Bidang Bina Pemerintahan Desa dan Kelurahan dipimpin oleh Kepala Bidang dan dibantu oleh kelompok jabatan fungsional
- Bidang Pembangunan Ekonomi dan Kawasan Pedesaan dipimpin oleh Kepala Bidang dan dibantu oleh kelompok jabatan fungsional
- Bidang Fasilitasi Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil dipimpin oleh Kepala Bidang dan dibantu oleh kelompok jabatan fungsional
- Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data dipimpin oleh Kepala Bidang dan dibantu oleh kelompok

jabatan fungsional.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau tidak hanya dipengaruhi oleh aspek kemampuan teknis semata, tetapi sangat ditentukan oleh kondisi internal organisasi, khususnya budaya organisasi dan etos kerja pegawai.

Budaya organisasi yang berkembang dalam instansi memiliki peran penting dalam membentuk pola perilaku kerja pegawai. Nilai-nilai organisasi yang belum sepenuhnya terinternalisasi secara merata menyebabkan masih ditemukannya perbedaan sikap kerja antarpegawai, seperti tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, serta kerja sama dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan hanya sekadar aturan formal, melainkan perlu ditanamkan sebagai kebiasaan dan pedoman perilaku dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Selain itu, etos kerja pegawai juga menjadi faktor yang menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki sikap kerja keras, disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan kerajinan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, maupun komitmen terhadap tugas pelayanan publik. Sebaliknya, rendahnya etos kerja dapat berdampak pada lambatnya penyelesaian pekerjaan serta menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan secara parsial, tetapi harus melalui upaya penguatan budaya organisasi dan pembinaan etos kerja secara berkelanjutan. Apabila kedua aspek tersebut dapat dikelola dan dikembangkan secara konsisten, maka kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah diharapkan dapat meningkat secara optimal dan berorientasi pada pelayanan publik yang lebih efektif dan professional.

Dari hasil penelitian statistik juga dijelaskan maka dapat penulis simpulkan bahwasanya sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil Uji T (Parsial) Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,561 > 2,002$ atau $sig\ 0,000 < 0.05$.
- Berdasarkan hasil Uji T (Parsial) Variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau dengan nilai $sig\ 0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,688 > 2,002$ atau $sig\ 0,000 < 0,05$.
- Variabel Budaya Organisasi dan Etos Kerja secara Simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja PNS di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau, dengan perolehan nilai $sig\ 0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $140,527 > 3,16$. Menyatakan H_3 diterima dan H_0 di tolak.
- Selanjutnya, Hasil uji koefisien determinasi (R^2), Nilai Rsquare yang di peroleh pada variabel Budaya Organisasi dan Etos Kerja sebesar 0,831. Sehingga



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

dapat disimpulkan bahwa, variabel Budaya Organisasi dan Etos Kerja mempengaruhi sebesar 83,1% terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil, sedangkan sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 SARAN

1. Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau perlu memperkuat penerapan budaya organisasi secara nyata dan konsisten. Hal ini dapat dilakukan melalui pengawasan rutin terhadap kehadiran dan ketepatan waktu pegawai, serta penerapan sistem sanksi dan penghargaan secara adil. Langkah ini penting agar budaya organisasi tidak hanya menjadi aturan tertulis, tetapi benar-benar tertanam dan menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja sehari-hari.
2. Etos Kerja pada suatu Instansi pemerintah Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau sudah berjalan cukup baik. Namun, sebaiknya pihak instansi lebih meningkatkan semangat para pegawai dengan memberikan reward dan punishment agar pegawai dapat lebih mematuhi aturan instansi.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya agar melakukan perkembangan penelitian ini dengan menambah variabel lain sehingga dapat menambah kontribusi dan pengetahuan di masa yang akan datang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

QS. Alhujarat Ayat 13

QS. Al-Qasas Ayat 77

QS. At-Taubah Ayat 105

Adveesson, M., & Sveningsson, S. (2020). *Changing organizational culture: Cultural change work in progress*. Routledge.

Anwar Prabu Mengkunegara. 2017. *Sumber Kerangka Berfikir Kinerja*. Jakarta Selatan: Gramedia.

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Damanik, D. (2018). *Pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar*. Jurnal Administrasi Publik, 6(1), 45–55.

Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep dasar manajemen personalia*. Bandung: Refika Aditama.

Diana, D., Ahiruddin, & Andayani, S. (2023). *Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang*. Jurnal Administrasi Publik, 8(2), 112–123.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana
- Edy Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana
- Emron dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-dasar teori organisasi*. Pekanbaru: IRDeV Institute.
- Fithriyyah, M. U. (2022). *Implementasi komunikasi organisasi dalam konteks makro*. Dalam Rahmanita Ginting (Ed.), *Komunikasi organisasi* (hlm. 171–177). Nuta Media.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS* 25. Semarang: e-book. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goma, S. D., Rares, J. J., & Londa, V. Y. (2022). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara*. *Jurnal Administrasi Publik*, 115(8), 1–9.
- Handoyo Mewahaini dan Helena Sidharta. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group*. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622–630.
- Hendra, T. (2018). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru*. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah*, 5(1), 23–34.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hidayat, R., & Nugroho, A. (2021). *Nilai-nilai Islam dalam pembentukan budaya organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Islam, 7(2), 112–123.

Kasmir, 2016. “*Manajemen Sumbeir Daya Manusia (teori dan praktik)*”. Depok: PT.rajagrafindo persada

Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kusumadewi, N. S. (2023). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Madiun*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (Jesya), 6(2), 1772–1783.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mardiani, R., & Handayani, S. (2021). *Etos kerja aparatur sipil negara terhadap kinerja organisasi publik*. Jurnal Administrasi Negara, 9(1), 45–56.

Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Meiwahaini, H., & Sidharta, H. (2022). *Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 9(2), 98–110.

Pradaning Ratri, A. (2022). *Pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Bersama*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 6(2), 75–86.

Pransa dkk. 2018. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. bandung: alfabeta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. (2022). *Kinerja pegawai sektor publik: Pendekatan kualitatif berbasis perilaku kerja*. Jurnal Manajemen Pemerintahan, 14(1), 1–12
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2022). *Kinerja aparatur sektor publik dalam perspektif budaya organisasi dan etos kerja*. Jurnal Manajemen Pemerintahan, 14(1), 1–15.
- Rahmawati, L., & Kurniawan, D. (2020). *Pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam, 5(1), 45–57.
- Republik Indonesia. (2019). Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Republik Indonesia. (2022). Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Rosdiana, Y., Suryanto, & Alhadihaq, M. Y. (2023). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 11(1), 89–101.
- Sari, M., & Fauzan, M. (2022). *Konsep kinerja dalam perspektif Islam terhadap aparatur negara*. Jurnal Administrasi Publik Islam, 6(2), 88–101.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan kinerja"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sinamo, Jansen H. (2005). *Manajemen Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor. Institut Darma Mahardika.
- Sim D Goma, dkk. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 115(8), 1-9.
- Sudaryono. (2017). *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung :Alfabeta, CV.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung :Alfabeta.
- Ulber Silalahi, 2018. *Metode Penelitian Sosial*. PT, Refika Aditama.
- Umi, dkk. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 2 No. 1
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). *Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang. Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik, 4(2), 134–146.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Edisi kelima*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada

Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Wiguna, M., & Radila, N. (2023). *Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tridi Oasis Group*. Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang, 3(1), 150–157.

Yusuf & Maliki. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif*. PT Raja grafindo Pers

Yuwanto, & Widodo. (2017). *Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(2), 134–145.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA, KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI RIAU

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Mahasiswi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Jurusan Administrasi Negara, saat ini untuk memperoleh gelar Sarjana, sangat dibutuhkan pendapat responden untuk melengkapi penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau”**.

Saya berharap, sekiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-juurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Hormat Peneliti,

Aldilla Alya Putri
NIM. 12170521681



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

I. DATA RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

☐ Laki Laki

☐ Perempuan

Usia :

☐ 20 - 30 Tahun

☐ 31 - 40 Tahun

☐ 41 - 50 Tahun

☐ ≥ 50 Tahun

Masa Kerja :

☐ <5 Tahun

☐ 5 - 10 Tahun

☐ 11 - 15 Tahun

☐ 16 - 20 Tahun

☐ 21 - 25 Tahun

☐ >25 Tahun

Pendidikan Terakhir :

☐ SLTA & SLTP

☐ Diploma

Sederajat

☐ S1

☐ S2

☐ S3

Mengikuti Diklat :

Sertifikat Kompetensi :

PERITUNJUK PENGISIAN KUESIONER

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 memiliki makna yakni:

- Sangat Setuju (SS) : bobot nilai 5
- Setuju (S) : bobot nilai 4
- Kurang Setuju (KS) : bobot nilai 3
- Tidak Setuju (TS) : bobot nilai 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : bobot nilai 1

2. Tidak terdapat jawaban yang salah, sehingga Bapak/Ibu tidak perlu khawatir dengan respon/jawaban yang diberikan.
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
5. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu untuk mengembalikan kepada yang telah menyerahkan kuesioner.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

II. DAFTAR PERNYATAAN

BUDAYA ORGANISASI (X ₁)						
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memahami pentingnya menaati aturan yang berlaku di instansi ini					
2.	Saya terus berupaya mengembangkan kompetensi pribadi dalam bekerja					
3.	Saya memiliki strategi tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Saya menghormati dan menghargai pendapat rekan kerja					
5.	Saya bersikap terbuka dan ramah kepada semua rekan kerja					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang optimal					
7.	Saya berusaha bekerja secara efisien dan produktif					
8.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kerja sama tim					
ETOS KERJA (X ₂)						
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saat sedang menghadapi banyak tugas, saya tetap melayani masyarakat dengan baik tanpa mengurangi kualitas pekerjaan					
2.	Ketika terdapat sistem/program baru yang di terapkan, saya berusaha mempelajari dan					



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	menguasainya agar dapat bekerja lebih efektif					
	Saya menyelesaikan laporan atau tugas kantor sebelum tenggat waktu yang telah di tentukan					
	Saya menolak segala bentuk hadiah/imbalan dari masyarakat agar mempercepat proses pelayanan.					
	Ketika terjadi kesalahan saat menginput data/melaksanakan tugas, saya tidak menyembunyikan kesalahan tersebut dan segera melapor jika terjadi kekeliruan					
6.	Saya mendahulukan tugas pekerjaan dan menunda kepentingan pribadi selama jam kerja					
7.	Saya tetap bersikap sopan dan ramah kepada masyarakat meskipun sedang menghadapi situasi yang sulit dan terdapat masyarakat yang tidak sabar					
	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas kantor tanpa menunda-nunda					
	Saya tidak malas dalam menjalankan tugas kantor sehari-hari					

KINERJA PEGAWAI (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.					
	Saya memperhatikan detail dan					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	ketelitian dalam bekerja.					
	Saya jarang diminta untuk memperbaiki pekerjaan karena kesalahan.					
	Saya menyelesaikan tugas sebelum atau tepat pada tenggat waktu.					
	Saya mengatur waktu dengan baik dalam menyelesaikan berbagai tugas.					
	Keterlambatan bukan menjadi kebiasaan dalam pekerjaan saya.					
7.	Saya hadir kerja secara konsisten sesuai jadwal yang berlaku.					
8.	Saya jarang mengambil cuti di luar ketentuan yang berlaku.					
9.	Saya hadir tepat waktu di setiap kegiatan kedinasan.					
10.	Saya bekerja sama dengan rekan tim untuk menyelesaikan tugas bersama.					
	Saya terbuka menerima masukan dari rekan kerja.					

Lampiran 2 Tabulasi Data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No. Responden	Budaya Organisasi (X1)								Total X1
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	
1	5	4	4	5	5	4	5	5	37
2	3	4	3	4	5	3	3	3	28
3	4	5	5	4	4	4	5	5	36
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	3	3	4	4	4	3	2	4	27
6	4	3	4	3	4	3	3	5	29
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	4	4	5	5	4	4	4	35
9	3	4	4	3	4	4	4	2	28
10	4	5	4	4	3	5	4	5	34
11	3	3	3	3	3	3	3	4	25
12	4	4	4	4	2	4	3	3	28
13	4	5	4	5	4	4	5	4	35
14	1	2	2	2	2	1	2	1	13
15	2	1	3	3	3	3	2	3	20
16	3	3	3	3	3	4	3	3	25
17	2	3	3	3	4	2	3	3	23
18	4	4	4	4	3	4	4	4	31
19	3	3	3	4	2	2	3	3	23
20	2	3	2	2	2	2	2	2	17
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	4	4	4	3	4	5	5	4	33
23	4	2	3	3	3	3	4	5	27
24	3	2	3	2	2	3	2	3	20
25	3	3	3	3	3	3	4	4	26
26	3	3	3	4	4	4	4	4	29
27	3	3	3	3	3	2	2	2	21
28	4	3	5	5	4	4	4	4	33
29	3	3	4	4	3	3	2	3	25
30	5	4	4	3	3	3	3	4	29
31	3	4	3	3	3	3	3	2	24
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	4	3	3	4	4	4	30
34	3	3	2	4	3	2	3	3	23
35	4	4	5	5	4	4	5	4	35
36	3	3	3	2	2	3	1	2	19
37	4	4	4	3	4	4	4	4	31
38	2	2	2	3	1	1	2	2	15
39	2	3	3	2	2	3	2	2	19
40	4	4	4	5	3	4	5	3	32
41	5	5	4	4	5	4	5	4	36
42	3	4	4	4	4	4	4	5	32
43	4	4	4	4	3	3	4	4	30
44	3	3	3	4	4	4	5	3	29
45	2	3	2	2	2	2	2	2	17
46	4	2	3	3	3	2	3	3	23
47	3	3	3	3	4	3	3	2	24
48	4	5	4	5	5	5	4	5	37
49	4	4	4	4	4	4	5	4	33
50	2	2	2	2	2	2	2	2	16
51	4	4	4	4	4	4	4	5	33
52	4	3	4	3	2	3	3	4	26
53	3	3	4	2	2	3	3	3	23
54	4	5	4	5	5	4	5	4	36
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	5	4	4	4	5	5	4	5	36
57	2	3	3	4	3	3	3	3	24
58	4	4	3	4	4	3	3	3	28
59	4	5	4	5	5	5	4	4	36
60	5	5	4	5	5	4	5	5	38

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No Responden	Etos Kerja (X2)									
	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	30
3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	32
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
6	5	4	5	5	4	5	5	5	4	42
7	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
9	2	3	4	3	4	4	4	4	5	33
10	4	3	3	3	5	3	3	4	3	31
11	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
12	3	4	5	4	5	4	4	4	3	36
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	3	3	3	4	4	3	4	4	3	31
15	1	2	1	2	1	1	1	2	2	13
16	4	4	4	4	4	3	5	4	4	36
17	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
18	5	4	4	4	4	3	3	3	5	35
19	4	4	3	3	3	3	3	4	4	31
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
21	5	4	5	5	5	5	5	5	3	42
22	3	3	4	3	3	4	4	2	5	31
23	4	4	5	5	5	4	5	5	4	41
24	3	3	2	4	2	3	3	3	2	25
25	2	3	3	3	4	3	3	4	3	28
26	4	3	3	3	3	3	4	3	5	31
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
28	4	4	4	4	4	5	3	4	5	37
29	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30
30	4	3	3	5	4	4	5	5	4	37
31	3	3	3	3	3	4	3	3	4	29
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
33	3	3	4	3	3	3	4	4	3	30
34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
36	2	4	1	3	2	2	2	2	2	20
37	4	4	4	4	4	5	4	5	3	37
38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
40	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
41	3	3	3	5	3	4	4	4	3	32
42	4	4	4	3	4	4	2	4	4	33
43	3	5	5	3	4	4	4	4	4	36
44	2	3	3	4	3	3	2	3	2	25
45	2	3	3	3	4	3	3	4	2	27
46	4	3	4	5	3	4	3	3	4	33
47	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41
48	5	5	4	4	4	5	5	4	4	40
49	3	4	4	4	4	5	4	4	4	36
50	4	4	3	3	3	2	3	3	2	27
51	3	3	2	3	3	4	3	3	3	27
52	4	3	3	4	4	4	4	4	3	33
53	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
55	4	5	4	5	4	5	5	4	4	40
56	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
57	3	3	4	3	3	3	2	4	3	28
58	3	3	2	3	3	3	3	2	3	25
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
60	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44

No Responden	Kinerja (Y)											Y
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	33
3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	51
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	48
5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	46
6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	52
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
9	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	38
10	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	47
11	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	28
12	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	44
13	3	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	39
14	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	29
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
16	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	46
17	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	1	25
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
19	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	38
20	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	14
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
22	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	50
23	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	40
24	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	25
25	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	35
26	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	43
27	2	1	1	2	3	3	2	2	3	3	2	24
28	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	44
29	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	35
30	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	43
31	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	39
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	33
34	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	35
35	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	45
36	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	17
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
38	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	24
39	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	19
40	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	46
41	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	40
42	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	48
43	4	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	45
44	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	27
45	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	28
46	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	35
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	46
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
49	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	47
50	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	18
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
52	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	35
53	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	32
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
57	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	35
58	4	4	4	5	4	3	3	5	3	3	4	42
59	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	51
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

TABEL TABULASI DATA RESPONDEN

Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir	Mengikuti Diklat	Sertifikat Kompetensi
Perempuan	41-50 tahun	21-25 tahun	s1	Ya	>1 Sertifikat
Laki-laki	>50 tahun	>25 tahun	s2	Ya	>1 Sertifikat
Laki-laki	>50 tahun	>25 tahun	s2	Ya	>1 Sertifikat
Laki-laki	>50 tahun	>25 tahun	s2	Ya	>1 Sertifikat
Perempuan	>50 tahun	>25 tahun	s2	Ya	>1 Sertifikat
Perempuan	>50 tahun	>25 tahun	s2	Ya	>1 Sertifikat
Laki-laki	>50 tahun	>25 tahun	s2	Ya	>1 Sertifikat
Laki-laki	>50 tahun	>25 tahun	s1	Ya	>1 Sertifikat
Perempuan	>50 tahun	>25 tahun	s1	Ya	>1 Sertifikat
Laki-laki	41-50 tahun	21-25 tahun	s2	Ya	>1 Sertifikat
Laki-laki	>50 tahun	>25 tahun	s2	Ya	>1 Sertifikat
Laki-laki	>50 tahun	>25 tahun	s2	Ya	>1 Sertifikat
Perempuan	>50 tahun	>25 tahun	s2	Ya	>1 Sertifikat
Laki-laki	>50 tahun	>25 tahun	s2	Ya	>1 Sertifikat
Laki-laki	41-50 tahun	21-25 tahun	s2	Ya	>1 Sertifikat
Perempuan	>50 tahun	>25 tahun	s2	Ya	>1 Sertifikat
Perempuan	>50 tahun	>25 tahun	s2	Ya	>1 Sertifikat
Laki-laki	41-50 tahun	21-25 tahun	s2	Ya	>1 Sertifikat
Perempuan	41-50 tahun	21-25 tahun	s1	Ya	>1 Sertifikat
Laki-laki	>50 tahun	>25 tahun	s1	Ya	>1 Sertifikat
Perempuan	41-50 tahun	21-25 tahun	s1	Ya	>1 Sertifikat
Laki-laki	41-50 tahun	21-25 tahun	s1	Ya	>1 Sertifikat
Laki-laki	41-50 tahun	21-25 tahun	s2	Ya	>1 Sertifikat
Perempuan	41-50 tahun	21-25 tahun	s1	Ya	>1 Sertifikat
Laki-laki	41-50 tahun	21-25 tahun	s1	Ya	>1 Sertifikat
Perempuan	31-40 tahun	11-15 tahun	s1	Ya	>1 Sertifikat
Perempuan	31-40 tahun	11-15 tahun	s2	Ya	>1 Sertifikat
Perempuan	41-50 tahun	11-15 tahun	s1	Ya	>1 Sertifikat
Perempuan	31-40 tahun	11-15 tahun	s1	Ya	>1 Sertifikat
Perempuan	41-50 tahun	11-15 tahun	s2	Ya	>1 Sertifikat
Laki-laki	31-40 tahun	11-15 tahun	SLTA/SLTP Sederajat	Tidak	0
Laki-laki	41-50 tahun	11-15 tahun	SLTA/SLTP Sederajat	Tidak	0
Laki-laki	41-50 tahun	11-15 tahun	s1	Tidak	0
Perempuan	31-40 tahun	11-15 tahun	SLTA/SLTP Sederajat	Tidak	0
Perempuan	41-50 tahun	11-15 tahun	s1	Tidak	0
Perempuan	41-50 tahun	11-15 tahun	s1	Tidak	0
Perempuan	41-50 tahun	11-15 tahun	SLTA/SLTP Sederajat	Tidak	0
Perempuan	41-50 tahun	16-20 tahun	s1	Ya	1 Sertifikat
Laki-laki	41-50 tahun	16-20 tahun	s1	Ya	1 Sertifikat
Laki-laki	41-50 tahun	16-20 tahun	s1	Ya	1 Sertifikat
Laki-laki	41-50 tahun	16-20 tahun	s1	Ya	1 Sertifikat
Laki-laki	41-50 tahun	16-20 tahun	s1	Ya	1 Sertifikat
Laki-laki	41-50 tahun	16-20 tahun	s1	Ya	>1 Sertifikat
Perempuan	41-50 tahun	16-20 tahun	s1	Ya	>1 Sertifikat
Laki-laki	41-50 tahun	16-20 tahun	s1	Ya	1 Sertifikat
Laki-laki	31-40 tahun	16-20 tahun	s1	Ya	1 Sertifikat
Perempuan	31-40 tahun	11-15 tahun	s1	Ya	1 Sertifikat
Laki-laki	41-50 tahun	16-20 tahun	s1	Ya	1 Sertifikat
Perempuan	41-50 tahun	16-20 tahun	s1	Ya	1 Sertifikat
Perempuan	41-50 tahun	16-20 tahun	s1	Ya	1 Sertifikat
Perempuan	41-50 tahun	11-15 tahun	SLTA/SLTP Sederajat	Tidak	0
Perempuan	31-40 tahun	5-10 tahun	SLTA/SLTP Sederajat	Tidak	0
Perempuan	31-40 tahun	11-15 tahun	Diploma	Tidak	0
Laki-laki	20-30 tahun	<5 tahun	SLTA/SLTP Sederajat	Tidak	0
Laki-laki	31-40 tahun	5-10 tahun	Diploma	Tidak	0
Laki-laki	41-50 tahun	16-20 tahun	SLTA/SLTP Sederajat	Tidak	0
Perempuan	31-40 tahun	5-10 tahun	SLTA/SLTP Sederajat	Tidak	0
Laki-laki	41-50 tahun	16-20 tahun	Diploma	Ya	1 Sertifikat
Laki-laki	31-40 tahun	5-10 tahun	SLTA/SLTP Sederajat	Tidak	0
Perempuan	20-30 tahun	5-10 tahun	SLTA/SLTP Sederajat	Tidak	0

Lampiran 3 Hasil Analisis Data

1. Validitas Variabel Budaya Organisasi

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.719**	.784**	.676**	.664**	.733**	.728**	.779**	.878**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.719**	1	.710**	.695**	.689**	.762**	.735**	.598**	.853**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.784**	.710**	1	.676**	.626**	.798**	.703**	.739**	.865**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.676**	.695**	.676**	1	.744**	.659**	.740**	.648**	.845**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.664**	.689**	.626**	.744**	1	.711**	.720**	.656**	.846**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.733**	.762**	.798**	.659**	.711**	1	.760**	.724**	.888**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.728**	.735**	.703**	.740**	.720**	.760**	1	.711**	.886**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.779**	.598**	.739**	.648**	.656**	.724**	.711**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	.878**	.853**	.865**	.845**	.846**	.888**	.886**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

2. Uji Validitas Variabel Etos Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.709**	.698**	.672**	.646**	.656**	.694**	.653**	.611**	.851**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.709**	1	.703**	.605**	.597**	.649**	.626**	.660**	.521**	.807**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.698**	.703**	1	.615**	.767**	.732**	.713**	.744**	.636**	.888**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.672**	.605**	.615**	1	.554**	.705**	.680**	.710**	.455**	.799**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.646**	.597**	.767**	.554**	1	.653**	.702**	.768**	.525**	.834**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.656**	.649**	.732**	.705**	.653**	1	.684**	.699**	.620**	.856**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	.694**	.626**	.713**	.680**	.702**	.684**	1	.712**	.554**	.856**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	.653**	.660**	.744**	.710**	.768**	.699**	.712**	1	.448**	.855**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.9	Pearson Correlation	.611**	.521**	.636**	.455**	.525**	.620**	.554**	.448**	1	.721**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	.851**	.807**	.888**	.799**	.834**	.856**	.856**	.855**	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

3. Uji Validitas Variabel Kinerja PNS

		Correlations											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.787**	.867**	.839**	.785**	.796**	.841**	.854**	.782**	.858**	.830**	.923**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.787**	1	.850**	.801**	.738**	.802**	.810**	.793**	.801**	.754**	.729**	.885**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.867**	.850**	1	.848**	.838**	.798**	.823**	.837**	.801**	.796**	.830**	.927**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.839**	.801**	.848**	1	.784**	.747**	.862**	.841**	.825**	.779**	.808**	.912**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.785**	.738**	.838**	.784**	1	.828**	.776**	.794**	.820**	.786**	.827**	.894**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	.796**	.802**	.798**	.747**	.828**	1	.854**	.786**	.884**	.860**	.795**	.913**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y7	Pearson Correlation	.841**	.810**	.823**	.862**	.776**	.854**	1	.838**	.837**	.839**	.764**	.924**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y8	Pearson Correlation	.854**	.793**	.837**	.841**	.794**	.786**	.838**	1	.782**	.839**	.824**	.918**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y9	Pearson Correlation	.782**	.801**	.801**	.825**	.820**	.884**	.837**	.782**	1	.839**	.794**	.914**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y10	Pearson Correlation	.858**	.754**	.796**	.779**	.786**	.860**	.839**	.839**	.839**	1	.807**	.914**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y11	Pearson Correlation	.830**	.729**	.830**	.808**	.827**	.795**	.764**	.824**	.794**	.807**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y	Pearson Correlation	.923**	.885**	.927**	.912**	.894**	.913**	.924**	.918**	.914**	.914**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

4. Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	8

5. Reliabilitas Etos Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	9

6. Reabilitas Kinerja PNS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	11

7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

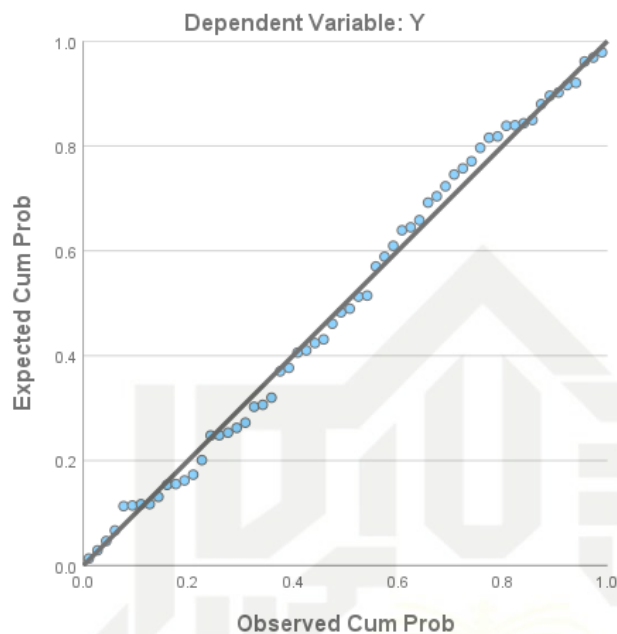
		X1	X2	Y
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28.7000	33.3667	39.8333
	Std. Deviation	7.06699	6.84444	11.78647
Most Extreme Differences	Absolute	.080	.066	.106
	Positive	.055	.064	.099
	Negative	-.080	-.066	-.106
Test Statistic		.080	.066	.106
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	.200 ^d	.091
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.432	.733	.089
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.419	.722
		Upper Bound	.444	.744

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



8. Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	12.484	3.250		3.841	<,001	
	X1	.820	.125	.492	6.561	<,001	.527 1.897
	X2	.863	.129	.501	6.688	<,001	.527 1.897

a. Dependent Variable: Y

9. Uji Heteroskedastisitas



Scatterplot
Dependent Variable: Y



10. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.484	3.250		3.841	<.001
	X1	.820	.125	.492	6.561	<.001
	X2	.863	.129	.501	6.688	<.001

a. Dependent Variable: Y

11. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.484	3.250		3.841	<.001
	X1	.820	.125	.492	6.561	<.001
	X2	.863	.129	.501	6.688	<.001

a. Dependent Variable: Y

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

12. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6814.336	2	3407.168	140.527	<.001 ^b
	Residual	1381.997	57	24.246		
	Total	8196.333	59			

Dependent Variable: Y

Predictors: (Constant), X2, X1

13. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.831	.825	4.92398

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y



Lampiran 4 Surat-Surat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

Jl. H.R. S oebrantas KM. 10, Pekanbaru, KodePos : 28291
Telepon. (0761) 62705, Fax (0761) 65839
Laman pmddukcapil.riau.go.id, Pos-el pmddukcapil@riau.go.id

Pekanbaru, 17 Juli 2025

Nomor : 400.3.13/DPMDUKCAPIL/UM/236
Sifat : BIASA
Lampiran : -
Hal : Riset

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di-
Pekanbaru

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau nomor : B-2373/Un.04/F.VII/PP.00.9/04/2025, tanggal 21 April 2025, hal Mohon Izin Riset. Bersama ini disampaikan Mahasiswa Saudara atas nama :

NO	NAMA	NIM	PRODI
1.	Aldilla Alya Putri	12170521681	Administrasi Negara

Telah menyelesaikan riset dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau", terhitung sejak surat ini ditandatangani.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

a.n. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa,
Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
Provinsi Riau,
Sekretaris,

u.b.

Kepala Subbagian Kepegawaian Dan Umum



M. Zen, M.Ag
Pembina / (IV/a)
NIP. 197312061997031001

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
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: fekonso@uin-suska.ac.id

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Nomor : B-2473/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/04/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

24 April 2025

Yth. **Devi Deswimar, S.Sos., 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 : Aldilla Alya Putri
NIM : 12170521681
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 ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA, KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI RIAU". Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
Dikirim
Wakil Dengan I

Df. Kamaruddin, S.Sos., M.Si
NIP. 19700101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
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

21 April 2025

Nomor : B- 2373/Un.04/F.VII/PP.00.9/04/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

Yth. Kepala Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat,
Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Provinsi Riau

Jl. HR. Soebrantas, KM. 10, Delima, Tampan,
Pekanbaru- Riau 28292

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa :

Nama : Aldilla Alya Putri
NIM. : 12170521681
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud melakukan Riset di tempat Bapak/Ibu dengan judul: " Pengaruh Budaya
Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas
Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau".
Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin Riset dan bantuan data dalam
rangka penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.


Dekan,
Dr. Mahyami, S.E., M.M.
NIP. 19700826 199903 2 001

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

Lampiran 5 Dokumentasi

© 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.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BIOGRAFI PENULIS



Aldilla Alya Putri (Penulis), lahir pada tanggal 22 Februari di Depok. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Alm. Bapak Edmizal, N S.H. dan Ibu Rosmeini S.H. Pada tahun 2014, penulis menyelesaikan Pendidikan Dasar di SD Negeri 112 Pekanbaru. Kemudian, pada tahun 2017 penulis menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 25 Pekanbaru. Lalu, pada tahun 2020 penulis menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 4 Pekanbaru dengan jurusan Akuntansi dan Keuangan Lembaga (AKL). Selanjutnya, pada tahun 2021 penulis baru melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, pada Program Studi S1 Administrasi Negara melalui jalur SBMPTN. Penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) selama 2 bulan mulai dari Januari 2024 – Maret 2024 di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau. Lalu pada bulan Juli 2024, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di Kampung Rawang Kao, Siak, selama 40 hari. Penelitian ini penulis lakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau tepatnya di Jalan Delima, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28292. Judul penelitian penulis adalah “Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Riau” dibawah bimbingan Ibu Devi Deswimar, S.Sos, M.Si. Penulis berhasil lulus dengan gelar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sos di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau setelah mengikuti tahapan ujian yaitu Seminar Prosal, Ujian Komprehensif, dan terakhir Sidang Skripsi (Munaqosah).

