TESIS

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI RIAU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Sains

OLEH :

NAMA : **DODDY SUKMA**
NOMOR MAHASISWA : **187121009**
BIDANG KAJIAN UTAMA : **ADMINISTRASI PUBLIK**

PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN
Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau
Marpoyan, Pekanbaru, Riau

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 287/A-UIR/5-PSTK/PPs/2019

Perpustakaan Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : Doddy Sukma
NPM : 187121009
Program Studi : Ilmu Administrasi

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 29 November 2019 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Surat keterangan ini digunakan untuk syarat ujian tesis dan pengurusan surat keterangan bebas pustaka.

Mengetahui

Ketua Prodi.
Magister Ilmu Administrasi

Lilis Suriani, S.Sos., M.Si

Pekanbaru, 30 November 2019

Staf Perpustakaan

Sumardiono, S.IP

Lampiran:
- *Turnitin Originality Report*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Turnitin Originality Report

Pengaruh faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI riau by Doddy Sukma

From Prodi. Ilmu Administrasi (Tesis)

- Processed on 30-Nov-2019 16:49 +08
- ID: 1223888527
- Word Count: 37447

Similarity Index
17%
Similarity by Source

Internet Sources:
16%
Publications:
4%
Student Papers:
12%

sources:

1 3% match (student papers from 26-Nov-2018)
Submitted to Universitas Lancang Kuning on 2018-11-26

2 2% match (Internet from 09-Oct-2017)
http://repository.unib.ac.id/7621/2/vol%2015%20no%207%207A.pdf

3 2% match (Internet from 16-Nov-2018)
https://lib.unnes.ac.id/19071/1/7101408106.pdf

4 1% match (Internet from 15-Aug-2018)
http://ejournal.upi.edu/index.php/image/article/download/2320/1614

5 1% match (Internet from 14-Jul-2019)
https://birooorganisasi.riau.go.id/document/20170403_Pergub_No_98_Tahun_2016_Sekretariat_Daerah_Provinsi_Riau_Sali

6 1% match (Internet from 25-Apr-2019)
http://digilib.uinsby.ac.id/13236/6/Bab%203.pdf

7 1% match ()
http://eprints.uny.ac.id/26996/1/Siti%20Fitria%20N%280910124103 5%29.pdf

8 1% match (Internet from 04-Oct-2019)
http://eprints.walisongo.ac.id/7246/3/BAB%20II.pdf

9 1% match (Internet from 12-Oct-2018)
http://eprints.umpo.ac.id/4129/3/BAB%20II.pdf

10 1% match (Internet from 23-Oct-2019)
https://mafiadoc.com/pengaruh-motivasi-kerja-dan-kepemimpinan-_599555a51723ddd069fb31e1.html

11 1% match (Internet from 10-Jan-2019)
http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/07/jurnal%20agus%20ok%20(07-29-15-05-53-52).pdf

12 1% match (Internet from 15-Jul-2018)
http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/65736/Chapter%20I.pdf?isAllowed=y&sequence=4

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah dengan segala keterbatasan akhirnya karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk Tesis ini dapat penulis selesaikan.

Tesis yang berjudul "**Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Prvinsi Riau**" ini penulis tulis dan ajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar Magister strata dua.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab perbab Tesis ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah Tesis ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian Tesis ini banyak pihak turut membantu. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan salut dan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., MCL yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau Bapak Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec. yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada pascasarjana Universitas Islam Riau yang beliau pimpin.
3. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Ibu Lilis Suryani, S.Sos., M.Si. yang juga turut memberikan pengarahan kepada penulis dan yang selalu sabar mengarahkan dan membantu penulis selama menjalani studi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Ibu Prof. Dr. H. Sri Indrastuti S, MM. selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
5. Bapak Arief Rifa'i Harahap, Sos., M.Si selaku Pembimbing II yang memberikan arahan, bimbingan dan masukan kepada penulis dan selalu mendukung dan mengingatkan penulis apabila lalai dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang mana telah mendidik dan memberikan dorongan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
7. Seluruh Staf, Karyawan/ti Tata Usaha Pascasarjana Universitas Islam Riau dan serta Perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan Administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan penyelesaian Tesis ini.
8. Teman-teman seperjuangan Jurusan Administrasi Publik, dan adik-adik tingkat yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan Tesis ini.

Penulis bermohon kepada Yang Maha Kuasa semoga jasa baik Beliau semua dibalas dengan Rahmat dan Karunia yang setimpal, amin.

Akhir kata penulis berharap semoga Tesis ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi Nusa dan Bangsa, dan dapat menambah khasanah cakrawala pemikiran bagi para pembaca.

Wabillahitaufik wal hidayah, wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Desember 2019
Penulis

Doddy Sukma

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI RIAU

Oleh : Doddy Sukma
NPM : 187121009

ABSTRAK

Dalam penulisan tesis yang berjudul "Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Prvinsi Riau" ini, yang menjadi objek penelitian bagi penulis adalah meliputi Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3) Keterampilan (X4), Kepemimpinan (X5) dan Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan 1. untuk faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, 2. untuk menganalisis kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, 3. untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Untuk membuktikan hipotesis tersebut maka digunakan analisis linier berganda dengan uji signifikan F dan t. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 197 orang yang mana itu adalah jumlah keseluruhan dari populasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, penyebaran kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan untuk pengujian instrumen menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diketahui bahwa, Kemampuan Fisik, Kemampuan Intelektual, Pengetahuan, Keterampilan dan Kepemimpinan pada kategori baik sementara Kinerja Pegawai Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau berada pada kategori Cukup Baik. Kemampuan Fisik, Kemampuan Intelektual, Pengetahuan, Keterampilan dan Kepemimpinan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.. Kemampuan Fisik, Kemampuan Intelektual, Pengetahuan, Keterampilan dan Kepemimpinan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau sementara itu Pengetahuan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, maka diharapkan kepada seluruh pihak terkait agar senantiasa berupa untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian serta disiplin kerja dan yang dimiliki agar kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau semakin meningkat.

Kata Kunci : Faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia, Kinerja Pegawai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES QUALITY FACTORS TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES SECRETARIAT OF THE PEOPLE'S REPRESENTATIVE OF THE RIAU PROVINCE

By: Doddy Sukma
NPM: 187121009

ABSTRACT

In writing a thesis entitled "The Influence of Human Resource Quality Factors on Employee Performance of the Riau Province Regional Representative Council Secretariat", the objects of research for the writer include Physical Ability (X1), Intellectual Ability (X2), Knowledge (X3) Skills (X4), Leadership (X5) and Employee Performance (Y) Secretariat of the Regional Representatives Council of Riau Province. This study was conducted with the aim of: 1. the factors for the quality of human resources employees of the Secretariat of the Riau Province Regional Representatives, 2. to analyze the performance of the employees of the Secretariat of the Riau Province Regional Representatives, 3. to analyze the influence of the factors of the quality of human resources on performance Riau Province People's Representative Council Secretariat employee. To prove this hypothesis, multiple linear analysis is used with a significant test of F and t. The number of samples in this study were 197 people which is the total number of the population. Data collection techniques were carried out by observation, questionnaires, interviews and documentation. As for testing the instrument using validity, reliability, and classical assumption tests. Based on the results of statistical calculations it is known that, Physical Ability, Intellectual Ability, Knowledge, Skills and Leadership in the good category while the Performance of the Employees of the Secretariat of the Regional Representative Council of Riau Province are in the Fairly Good category. Physical Capability, Intellectual Capability, Knowledge, Skills and Leadership of Secretariat staff of the Riau Regional Representative Office have a positive and significant effect on the Performance of Employees of the Secretariat of the Regional Representatives of the Riau Province. Physical Capabilities, Intellectual Capability, Knowledge, Skills and Leadership of Secretariat Staff The Riau People's Regional People's influence jointly has a positive and significant effect on the Performance of the Riau Provincial Regional People's Secretariat Employees while the knowledge of the Riau Province Regional People's Representative Office Secretariat employees is the most influential variable on the Performance of the Riau Provincial People's Secretariat Employee Performance. In order to improve the performance of the staff of the Secretariat of the Riau Province Regional People's Representative Council, it is expected that all related parties should always be in the form of enhancing their knowledge and expertise and work discipline so that the performance of the employees of the Secretariat of the Riau Provincial Representative Office will increase.

Keywords: Quality factors of human resources, Employee Performance

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBARAN JUDUL ..... **i**
LEMBARAN PENGESAHAN ..... **ii**
LEMBAR PERNYATAAN ..... **iii**
KATA PENGANTAR ..... **iv**
ABSTRAK ..... **vi**
ABSTRACT ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**

BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang Penelitian 1
1.2. Rumusan Masalah 10
1.3. Tujuan Penelitian 10
1.4. Manfaat Penelitian 11
1.5. Lingkup Penelitian 11

BAB II TINJUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTEASIS **13**
2.1. Tinjauan Pustaka 13
2.1.1. Pengertian Administrasi dan Administrasi Publik 13
2.1.2. Pengertian Organisasi dan Organisasi Publik 14
2.1.3. Pengertian Manajemen 15
2.1.4. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia 16
2.1.5. Pengertian Kualitas Sumberdaya Manusia 18
2.1.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumberdaya Manusia 20
2.1.7. Kinerja Pegawai 27
2.2. Hasil Penelitian Terdahulu 33
2.3. Kerangka Pemikiran 37
2.4. Hipotesis Penelitian 38
2.5. Konsep Operasional, Operasional Variabel 41
2.5.1. Konsep Operasional 41
2.5.2. Operasional Variabel 43
2.6. Teknik Pengukuran 46

BAB III METODOLOGI PENELITIAN **54**
3.1. Tipe Penelitian 54
3.2. Lokasi Penelitian 54
3.3. Populasi dan Sampel 55
3.4. Teknik Penarikan Sampel 56
3.5. Jenis dan Sumber Data 56

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.6. Teknik Pengumpulan Data 61
3.7. Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis 62
3.8. Jadwal Penelitian 73

BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN 75

4.1. Sejarah Ringkas Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Provinsi Riau 75
4.2. Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Provinsi Riau 76
4.3. Tugas dan Fungsi, Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Provinsi Riau 77
4.4. Sumber Daya Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Provinsi Riau 80
4.5. Kinerja Pelayanan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 83
4.6. Rencana Program dan Kegiatan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 86
4.7. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah 91

BAB V ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN 94

5.1 Gambaran Subjek Penelitian 94
5.2. Analisa Data Hasil Penelitian 97
5.2.1. Analisis Variabel Kemampuan Fisik (X1) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 97
5.2.2. Analisis Variabel Kemampuan Intelektual (X2) Pegawai SekretariatDewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 100
5.2.3. Analisis Variabel Pengetahuan (X3) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 103
5.2.4. Analisis Variabel Keterampilan (X4) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 107
5.2.5. Analisis Variabel Kepemimpinan (X5) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 110
5.2.6. Analisis Variabel Kinerja (X5) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 115
5.2.7. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 119
5.2.8. Uji Pendahuluan 119
5.2.9. Uji Asumsi Klasik 130
5.2.10. Uji Hipotesis 140

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3. Pembahasan 153
5.3.1 Analisa Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 153
5.3.2 Analisa Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 162
5.3.3 Analisa Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 165
5.3.4 Analisa Variabel Yang Mempunyai Pengaruh Dominan Antara Kemampuan Fisik, Kemampuan Intelektual, Pengetahuan, Keterampilan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 169

BAB VI PENUTUP 171

6.1. Kesimpulan..... 171
6.2. Saran..... 171

DAFTAR PUSTAKA 173

LAMPIRAN 178

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1.	Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Riau Berdasarkan Tingkat Pendidikan	7
1.2.	Capaian Indikator Kinerja Utama Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Tahun 2018	8
1.3.	Sarana Prasarana Penunjang (Peralatan dan Perlengkapan) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau S/D 30 November 2018	9
2.1.	Penelitian Terdahulu	33
2.2.	Operasional Variabel Penelitian Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.....	43
2.3	Kategori Rentang Skala Kemampuan Fisik (X1).....	48
2.4.	Kategori Rentang Skala Kemampuan Intelektual (X2).....	49
2.5.	Kategori Rentang Skala Pengetahuan (X3).....	49
2.6.	Kategori Rentang Skala Keterampilan (X4)	50
2.7.	Kategori Rentang Skala Kepemimpinan (X5)	51
2.8.	Kategori Rentang Skala Rekapitulasi Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia (X).....	52
2.9	Kategori Rentang Skala Kinerja Pegawai (Y).....	53
3.1.	Kerangka Sampel	55
3.2.	Data Primer	56
3.3.	Data Sekunder	60
3.4.	Penilaian Interprestasi Mean Variabel Penelitian	63
3.5.	Pengambilan Keputusan Ada / Tidaknya Autokorelasi	68

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.6.	Jadwal Penelitian	74
4.1.	Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Riau Berdasarkan Golongan	80
4.2.	Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Riau Berdasarkan Jabatan/Eselon	81
4.3.	Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Riau berdasarkan Tingkat Pendidikan	81
4.4.	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Provinsi Riau Yang Telah Mengikuti Pelatihan Penjenjangan	82
4.5.	Sarana Prasarana Penunjang (Peralatan dan Perlengkapan) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau S/D 30 November 2018	83
4.6.	Tujuan dan Sasaran OPD yang Mengacu Pada Visi dan Misi Perubahan RPJMD Provinsi Riau	84
4.7.	Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	85
4.8.	Sinkronisasi Tujuan, Sasaran dan Strategi	90
4.9.	Pencapaian Kinerja Pelayanan Sekretariat DPRD Provinsi Riau Periode Renstra Tahun 2014-2019	91
5.1.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	94
5.2.	Identitas Responden Berdasarkan Tingkatan Umur	95
5.3.	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	96
5.4.	Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kemampuan Fisik (X1) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau	98
5.5.	Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kemampuan Intelektual (X2) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau	101

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.6. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Pengetahuan (X3) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 104

5.7. Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Riau berdasarkan Tingkat Pendidikan 106

5.8. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Keterampilan (X4) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 108

5.9. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kepemimpinan (X5) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 111

5.10. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia (X) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau..... 113

5.11. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kinerja (Y) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 116

5.12. Indikator Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Tahun 2015–2019..... 118

5.13. Uji Validitas Instrumen Kemampuan Fisik Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau..... 120

5.14. Uji Validitas Instrumen Kemampuan Intelektual Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 121

5.15. Uji Validitas Instrumen Pengetahuan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 122

5.16. Uji Validitas Instrumen Keterampilan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 123

5.17. Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau..... 124

5.18. Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 125

5.19. Reliability Statistics Angket Kemampuan Fisik Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 126

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.20. Reliability Statistics Angket Kemampuan Intelektual Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 126

5.21. Reliability Statistics Angket Pengetahuan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau..... 127

5.22. Reliability Statistics Angket Keterampilan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau..... 128

5.23. Reliability Statistics Angket Kepemimpinan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau..... 128

5.24. Reliability Statistics Angket Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 129

5.25. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*..... 131

5.26. Interprestasi Uji Autokorelasi Durbin-Watson 132

5.27. Interprestasi Out Put Uji Multikolinieritas Tolerance dan VIF..... 133

5.28. Interprestasi Out Put Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser.... 135

5.29. Hasil Uji Linieritas Kemampuan Fisik (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) 136

5.30. Hasil Uji Linieritas Kemampuan Intelektual (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)..... 137

5.31. Hasil Uji Linieritas Pengetahuan(X3) dan Kinerja Pegawai (Y) 137

5.32. Hasil Uji Linieritas Keterampilan (X4) dan Kinerja Pegawai (Y).... 138

5.33. Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan (X5) dan Kinerja Pegawai (Y). 138

5.34. Koefisien Determinasi (R2 atau R *Square*)..... 139

5.35. Data Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda Dengan Menggunakan SPSS 16..... 141

5.36. Ringkasan Analisis Regresi *Multiples* (Berganda)..... 141

5.37. Analisis Determinasi 146

5.38. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (*Coefficients*[a])..... 147

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.39. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Anova)..... 151

5.40. Uji Koefisien Beta 152

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

2.1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 38

4.1. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Riau Sesuai Perda No. 4 Tahun 2016 76

5.1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda 142

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN **Halaman**

1. Quisioner Penelitian 178

2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Faktor-Faktor Variabel Kualitas Sumberdaya Manusia Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau..... 183

3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau 187

4. Foto Dokumentasi Penelitian 191

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumberdaya manusia yang handal sangat menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Ketersediaan sumberdaya manusia yang handal dan profesional dalam bidangnya, merupakan potensi tersendiri bagi daerah terutama sebagai roda penggerak terselenggaranya pembangunan. Mengingat pentingnya ketersediaan sumberdaya mansuia yang handal dan profesional, terutama sekalai dalam pembangunan daerah, maka Pemerintah Daerah harus selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia khususnya dalam organisasi Pemerintah Daerah, agar kinerja organisasi Pemerintah daerah dapat menjadi lebih meningkat dan tentunya pelayanan yang diberikan oleh segenap aparatur yang bertugas kepada masyarakat dapat lebih ditingkatkan.

Menurut Wibowo (2012:79) dijelaskan bahwa dalam lingkup organisasi, kinerja organisasi tersebut ditentukan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada didalamnya, baik itu dari level pimpinan ataupun pada level pekerja. Dalam lingkup organisasi sektor publik Pemerintah Daerah, maka kinerja organisasi tersebut selalu dituntut untuk memiliki kinerja organisasi yang berorientasi pada kepentingan publik. Untuk itu maka Pemerintah khususnya Pemerintah Daerah yang bergerak dalam sektor pelayanan publik dituntut untuk selalu tanggap pada kepentingan masyarakat yang dilayani.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kualitas sumberdaya manusia dalam organisasi pemerintah merupakan suatu aspek yang dapat dijadikan sebagai patokan dalam memberikan penilaian pada baik buruknya kinerja instasi pemerintah tersebut. Adapun faktor-faktor yang sangat menentukan dalam menentukan kualitas atau mutu sumberdaya manusia, khususnya dalam suatu lingkup organisasi antara lain menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut antara lain adalah: kemampuan, baik menyangkut kemampuan fisik maupun non fisik.

Menurut Notoatmodjo (2003), Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek yaitu: aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik). . Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program perbaikan kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik tersebut, upaya yang dapat adalah dengan peningkatan pendidikan dan pelatihan..

Dengan melakukan pengembangan sumberdaya manusia secara profesional, maka diharapkan pegawai dapat bekerja dengan lebih produktif dan tentunya pegawai tersebut tentunya akan memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi tersebut harus dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang sebaik-baiknya sehingga diharapkan akan memiliki keterampilan dan kemampuan dalam pengembangan diri disertai dengan pengusaan teknologi dalam upaya mendukung keberhasilan organisasi.

Meurut Sedarmayanti (2009:27), Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Arti pentingdari kualitas sumber daya manusia adalah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kesanggupan tiap-tiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya, mengembangkan dirinya serta mampu mendorong pengembangan diri rekan-rekannya (Matindas, 2002:94).

Mengingat pentingnya pengaruh dari kualitas sumberdaya manusia dalam menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, maka tentunya kita perlu melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas sumberdaya manusia dalam suatu organisasi. Agar kinerja individu dan juga kinerja organisasi berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Salah satu organisasi publik milik daerah yang melaksanakan kegiatan pelayanan administrasi serta pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD di Provinsi Riau adalah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Sekretariat DPRD Provinsi Riau sebagai organisasi pendukung Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dan seluruh anggotanya sesuai dengan Peraturan Gunernur Riau No. 99 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau pada Pasal 2 dijelaskan mengenai kedudukan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau sebagai berikut:

> Pasal 2
> (1) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
> (2) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggungjawab kepada pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan secara administratif bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan Peraturan Gunernur Riau No. 99 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau pada Pasal 3 dijelaskan mengenai tugas Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau sebagai berikut:

> Pasal 2
> Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, sertamenyediakan danmengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam melaksanakan hakdan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau mempunyai fungsi:

1. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
2. Penyelenggaraan administrasi keuangan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
3. Penyelenggaraan fasilitasi rapat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
4. Penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun susunan organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dijelaskan dalam Peraturan Gunernur Riau No. 99 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau pada Pasal 3 terdiri dari:

> Pasal 4
> (1) Susunan organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, terdiri atas:
> a. Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
> Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, serta menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan pada bidang pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menyelenggarakan fungsi penyelenggaraan administrasi kesekretariatan, penyelenggaraan administrasi keuangan, fasilitasi penyelenggaraan rapat, penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli, perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

b. Bagian Umum, terdiri atas:

Kepala Bagian Umum mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Umum dan Protokol, Subbagian Rumah Tangga dan Perlengkapan, dan Subbagian Hubungan Masyarakat dan Perpustakaan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Kepala Bagian menyelenggarakan fungsi:

a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bagian Umum;
b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bagian Umum;
c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah; dan
d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bagian Umum, terdiri atas

1. Subbagian Umum dan Protokol;
2. Subbagian Rumah Tangga, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah; dan
3. Subbagian Hubungan Masyarakat dan Perpustakaan.

c. Bagian Persidangan dan Produk Hukum

Kepala Bagian Persidangan dan Produk Hukum mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Rapat dan Risalah, Subbagian Produk Hukum, dan Subbagian Komisi, Fraksi dan Hubungan antar Lembaga.

Untuk melaksanakan tugas Kepala Bagian menyelenggarakan fungsi:

a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bagian
b. Persidangan dan Produk Hukum;
c. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bagian Persidangan dan Produk Hukum;

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

d. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bagian Persidangan dan Produk Hukum, terdiri atas
1. Subbagian Rapat dan Risalah;
2. Subbagian Produk Hukum; dan
3. Subbagian Komisi, Fraksi dan Hubungan antar Lembaga.

d. Bagian Keuangan dan Perencanaan,

Kepala Bagian Keuangan dan Perencanaan mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Perencanaan, Subbagian Keuangan dan Perjalanan Dinas, dan Subbagian Verifikasi dan Pelaporan.

Untuk melaksanakan tugas Kepala
Bagian menyelenggarakan fungsi:
a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bagian Keuangan dan Perencanaan;
b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bagian Keuangan dan Perencanaan;
c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bagian Keuangan dan Perencanaan, terdiri atas: terdiri atas:
1. Subbagian Perencanaan;
2. Subbagian Keuangan dan Perjalanan Dinas; dan
3. Subbagian Verifikasi dan Pelaporan.

Dari penjabaran tugas dan fungsi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau diatas, maka dalam menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan serta mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, maka organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dituntut agar mampu melaksanakan tugas dan fungsi tersebut dengan baik supaya pelaksanaan peran Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dapat terselenggara sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan daerah dapat dilaksanakan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau saat ini didukung oleh ketersediaan yaitu sebanyak 197 orang, yang akan dijelaskan pada tabel 1.1 dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 1.1. Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Riau Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1.	Strata 2	15 Orang	7,8
2.	Strata 1	91 Orang	46,1
3.	Diploma 3	10 Orang	4,1
4.	SLTA/SMU/D.I/D.II	76 Orang	39,4
5.	Sekolah Menengah Pertama	3 Orang	1,6
6.	Sekolah Dasar	2 Orang	1,0
Jumlah		**197 Orang**	**100,00**

Sumber Data : Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau per 30 November 2018

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas, maka diketahui bahwa komposisi pegawai dengan pendidikan Strata 1 yang terbanyak yaitu berjumlah 91 orang atau sekitar 46,1%. Berdasarkan komposisi tingkat pendidikan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau pada tabel 1.1 diatas yang sebahagian besar pegawai adalah berpendidikan Strata 1, tentunya diharapkan sudah mampu mendukung terselenggaranya tugas pelayanan administrasi kesekretariatan dan keuangan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dengan baik.

Namun berdasarkan data yang diperoleh dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Tahun 2018 khususnya melalui program peningkatan kapasitas lembaga perwakilan rakyat daerah, diketahui bahwa capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Tahun 2018 belum menunjukan hasil yang memuaskan dengan capaian realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) sebesar 66%.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Adapun data mengenai Capaian Indikator Kinerja Utama Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Tahun 2018 tersebut akan dijelaskan pada tabel 1.2 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 1.2. Capaian Indikator Kinerja Utama Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Tahun 2018

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
Meningkatnya layanan terhadap lembaga DPRD Provinsi Riau	Indek Kepuasan Layanan sesuai dengan SOP	95%	66%

Sumber Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2019

Berdasarkan data capaian Indikator Kinrja Utama Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Tahun 2018 pada tabel 1.4 diatas diketahui bahwa target dan realisasi target peningkatan layanan yang dilaksanakan pada lembaga SPRD Provinsi Riau berdasarkan indek kepuasan layanan sesuai dengan SOP dalam realisasinya hanya bernilai sebesar 66%. Angka ini menunjukkan kepuasan pelayanan yang dilaksanakan oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau terhadap lembaga Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau belum memuaskan.

Mengenai permasalahan tersebut, berdasarkan observasi awal penelitan, yang sekaligus dijadikan sebagai fenomena penelitian, diketahui bahwa permasalahan ini disebabkan antara lain sebagai berikut:

1. Sumberdaya aparatur yang bertugas pada Sekretariat DPRD belum optimal dalam melaksanakan pelayanan. Ketersediaan aparatur yang profesional dan handal dalam bidangnya serta mampu mendeteksi dini terhadap perubahan-perubahan yang terjadi terkait dengan sering terjadinya perubahan instrumen penyelenggaraan pemerintahan daerah serta seringnya terjadi perubahan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

peraturan-peraturan dari pemerintah pusat belum mampu diakomodir dengan baik oleh segenap apartur yang bertugas.

2. Ketersediaan sarana prasarana pendukung pelaksanaan kegiatan kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau belum optimal. Data mengenai ketersediaan sarana tersebut akan dijelaskan pada tabel 1.3 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 1.3. Sarana Prasarana Penunjang (Peralatan dan Perlengkapan) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau S/D 30 November 2018

No.	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
1	Tanah	6	Bidang
2	Peralatan dan Mesin	12.353	Unit
3	Gedung/Bangunan	17	Unit
4	Monument	1	unit
5	Rambu-Rambu	3	Set
6	Jalan, Irigasi dan Jaringan	223	Buah
7	Aset Tetap Lainnya	525	Buah
8	Konstruksi Dalam Pengerjaan	1	Unit

Sumber Data : Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau per 30 November 2018

Dengan besarnya ruang lingkup yang menjadi tugas dan fungsi Dewan Perwaklian Rakyat Daerah khususnya diwilayah Provinsi Riau, maka ketersediaan sarana-prasarana yang memadai dalam menunjang pelaksanaan tugas baik pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau ataupun pada organisasi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

3. Pemanfaatan sarana teknologi informasi yang tersedia pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau belum di kelola dengan baik oleh segenap aparatur yang bertugas. Hal ini disebabkan oleh masih minimnya pemahaman dan keahlian dari masing-masing aparatur yang bertugas dalam memanfaatkan sarana teknologi informasi yang ada.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang dari berbagai permasalahan faktor-faktor sumberdaya manusia dan kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau diatas, maka peneliti melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul : ***"Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau"***

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan berbagai fenomena yang telah dijelaskan, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau?
2. Bagaimanakah kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau?
3. Bagaimanakah pengaruh faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.
2. Menganalisis kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Menganalisis pengaruh faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan konstektual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga instansi yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperoleh wawasan mengenai kualitas sumberdaya manusia dan kinerja pegawai.

b. Kegunaan praktis, yakni penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan sumbangan saran dan masukan bagi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dalam memaksimalkan kinerja pegawai

c. Kegunan akademis, dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

1.5 Lingkup Penelitian

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kualitas sumberdaya manusia dan pada akhirnya akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Berdasarkan dentifikasi masalah dalam penelitian ini, maka penulis memberikan batasan ruang lingkup dari penelitian yang akan dilakukan. Peneliti hanya membatasi pengaruh faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia (variabel X) yang terdiri dari: Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4) dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kepemimpinan (X5) serta Kinerja Pegawai (variabel Y) yang terdiri dari : Kuantitas pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan waktu kerja, Kehadiran dan Kemampuan bekerjasama.

Dalam penelitian ini peneliti ingin membatasi masalah penelitian berupa ruang lingkup penelitian yang membahas tentang bagaimana pengaruh faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau baik secara parsial ataupun secara simultan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1.Tinjauan Pustaka

2.1.1. Pengertian Administrasi dan Administrasi Publik

a. Pengertian Administrasi

Administrasi adalah "segenap rangkaian penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu, (Gie:1999: 14). Administrasi adalah suatu bentuk atau rangkaian kegiatan sebagai proses pengendalian usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, Nawawi (1999: 1).

Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, Siagian (2002: 2)

b. Pengertian Administrasi Publik

Menurut Pfiffner dalam Syafei (2003: 31) memberikan penjelasan mengenai administrasi negara sebagai berikut:

1. Administrasi Negara meliputi implementasi kebijaksanaan pemerintah yang ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik.
2. Administrasi Negara dapat didefinisikan sebagai koordinasi usahausaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijaksanaan pemerintahan. Hal ini terutama meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah.

Sedangkan menurut Plano dalam Keban (2004: 3) mengemukakan bahwa:

"Administrasi Publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mengimplementasikan, dan mengelola (manage) keputusan-keputusan dalam publik.

Henry dalam Pasolong (2008: 8), menyatakan bahwa: "Administrasi Publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial." Administrasi publik adalah manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah, Pasolong (2008: 8).

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa pengertian tentang administrasi publik adalah kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah untuk mencapai tujuan pemerintah secara efektif dan efisien guna memenuhi kebutuhan publik,

2.1.2. Pengertian Organisasi dan Organisasi Publik

Organisasi secara umum merupakan bentuk kerja sama antar individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Siagian, (2006:6), menjelaskan organisasi seperti berikut :

> "Setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan."

Menurut Rosenweg (dalam Hamin, 2005:31) organisasi dapat dipandang sebagai:

a. Sistem sosial, yaitu orang-orang dalam kelompok;
b. Integritas atau kesatuan dari aktivitas-aktivitas orang yang berkerja sama;
c. Orang-orang yang berorientasi atau berpedoman pada tujuan bersama.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sulistyani (2009:55) memandang organisasi publik sebagai instansi pemerintah yang memiliki legalitas formal, difasilitasi oleh negara untuk menyelenggarakan kepentingan rakyat di segala bidang yang sifatnya kompleks. Selain itu, menurut penelahaan peneliti atas penjelasan Mahmudi (2010) dapat terlihat bahwa Mahmudi memandang organisasi publik sebagai instansi yang memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mewujudkan kesejahteraan sosial.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa organisasi publik adalahorganisasi yang menyelenggarakan berbagai kebutuhan masyarakat (publik) dimana berbagai aktofitasnya difasilitasi oleh negara.

2.1.3. Pengertian Manajemen

Setiap individu ataupun kelompok dalamsuatu lingkup organisasi, tentunya berkeinginan agar kegiatan yang mereka lakukan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.. Untuk menujudkan semua itu maka upaya yang harus dilaksanakan adalah dengan melakukan pengaturan yang baik terhadapberbagai kegiatan yang dilaksanakan tersebut. Pengaturan dalam pemahaman diatas alah merukana suatu konsep manajemen.

Adapun pendapat para ahli mengenai defenisi dari manajeman dibawah ini akan dijelaskan sebagai berikut:

Menurut Ivancevich (2006) dijelaskan bebrapa konsepmanajemen sebagai berikut:

a. Manajemen adalah upaya pengaturan yang bertujuan untuk penapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan tenaga orang lain

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Manajemen merupakan suatu proses dimana dalam hal ini pelaksanaan dari suatu tujuan diselenggarakan serta diawasi.
c. Manajemen adalah suatu upaya untuk membuat tujuan dapat tercapai melalui kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh orang lain serta fungsi-fungsinya dapat dipecah sekurang-kurangnya menjadi 2 bagian yaitu perencanaan dan pengawasan.
d. *Management is the process under taken by one or more persons to coordinate the activities of other persons to achieve results not attainable by any one person acting alone* atau manajemen adalah suatu proses yang dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan orang lain guna mencapai hasil (tujuan) yang tidak dapat dicapai oleh hanya 1 orang saja.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen memiliki beberapa ciri antara lain :

a. Manajemen diarahkan untuk mencapai tujuan
b. Manajemen sebagai proses; perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan, pengarahan dan pengawasan
c. Tersedia sumber daya; manusia, material dan sumber lain
d. Mendayagunakan atau menggerakkan sumber daya tersebut secara efisien dan efektif
e. Terdapat orang yang menggerakkan sumber daya tersebut (manajer)
f. Penerapan manajemen berdasarkan ilmu dan juga seni atau keahlian yang harus dimiliki oleh manajer

2.1.4. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia. Menurut Rivai (2009:1), istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

a. Menurut Douglas (1986: 6), manajemen sumber daya manusia adalah: "*Human Resource Management is the prosses through hican optimal fit is achieved among the employee, job, organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets it's goals*". Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui mana kesesuaian optimal diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya.
b. Menurut Flippo dalam (Hasibuan: 2000 :11), *Personal management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished*. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.
c. Sedangkan menurut Hasibuan (2003: 21), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terujudnya tujuan.
d. Menurut Bashir (1990: 1) Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada dasawarsa 1960-an. Manajemen SDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.
e. Menurut Amin (1993: 250), Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi.
f. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. (French dalam Soekidjo, 1992).
g. Menurut Handoko (2001:4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari beberapa konsep Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

2.1.5. Pengertian Kualitas Sumberdaya Manusia

Sumber daya manusia adalah tiang utama penyangga dan sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi dan tujuannya, (Susilo:2002:3). Dalam membahas sumberdaya manusia maka faktor utama yang harus di analisa adalah mengenai kualitas individu ataupun manusianya itu sendiri. Hal tersebut berarti, jika artinya tanpa unsur manusia, tidak mungkin organisasi dapat dijalankan untuk mencapai tujuan. Jadi peranan manusia dalamsuatu organisasi mutlak sangat diperlukan agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2009:59), kualitas sumber daya adalahsuatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dapat dipenuhinya persyaratan, spesifikasi, dan harapan". Sedangkan Pengertian Sumber Daya Manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia atau dapat juga disebutdengan tenaga atau kekuatan (energi atau power). Pada hakikatnya, Pengertian sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2009:27) adalah "tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan".

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Matindas (2002:94) mendefenisikan kualitas Sumber Daya Manusia sebagai kesanggupan dari tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya ataupun dalam mengembangkan dirinya serta mampu mendorong pengembangan diri bagi rekan-rekannya"

Sementara itu menurut Rucky (2003:57) menyatakan bahwa kualitas sumberdaya manusia merupakan tingkat pengetahuan, kemampuan dan kemauan yang ditunjukkan oleh sumberdaya manusia tersebut. Tingkat tersebut dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu kewaktu oleh sebuah organisasi yang memiliki sumberdaya.

Kemampuan seorang pegawai sebagai sumberdaya sebuah organisasi sangat penting artinya bagi peningkatan produktifitas kerja didalam lingkup organisasi tersebut. Kualitas sumberdaya manusia dalam organisasi sangat menentukan tercapainya tujuan dan misi dari organisasi tersebut.

Menurut Soemardjan dalam Sedarmayanti (2001:21) bahwa ciri-ciei manusia yang berkualitas adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai kepercayaan atas dirinya sendiri, tidak boleh rendah diri dan menimbulkan sikap pasrah atau menyerah pada nasib sehingga ia menjadi pasif atau apatis terhadap kemungkinan untuk memperbaiki nasibnya;
2. Mempunyai keinginan yang kuat untuk memperbaiki nasibnya
3. Mempunyai watak yang dinamis antara lain:
   a. Memanfaatkan setiap kesempatan yang menguntungkan
   b. Mampu memecahkan persoalan hidup yang dihadapi
   c. Selalu siap menghadapi perubahan sosial budaya yang terjadi dalam masyarakat.
4. Bersedia dan mampu bekerjasama dengan pihak lain atas dasar pengertian dan penghormatan hak serta kewajiban masing-masing pihak
5. Mempunyai watak yang bermoral tinggi antara lain: jujur,menepati janji, dan pekahak dan kepentingan pihak lain.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Koswara (2001:266-267) menyatakan bahwa kualitas sumberdaya aparatur di era otonomi daerah saat ini adalah

> "Kemampuan profesional dan keterampilan teknis para pegawai yang termasuk pada unsur staf dan pelaksana dilingkungan Pemerintah Daerah. Hal ini sangat diperlukan agar manajemen pemerintahan dalam otonomi daerah dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Yang diperlukan tidak hanya jumlahnya yang cukup, tetapi juga kualitas para pegawai yang harus diukur dengan melihat latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, jenjang kepangkatan dan status kepegawaian.

Menurut Bitner dan Zeithaml dalam (Riorini:2004:22), menyatakan:

> "Untuk dapat meningkatkan *peformace quality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu dengan memberikan pelatihan (training) dan juga memberikan insentif (bonus) serta mengaplikasikan penerapan teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja"

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka konsep dari kualitas sumberdaya manusia adalah meliputi tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kinerja yang dimiliki oleh aparatur dalam melaksanakan berbagai aktifitas yang menjadi tanggunjawabnya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

2.1.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumberdaya Manusia

Sumber daya manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal, Mangkunegara (2001:59).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Untuk mencapai produktivitas ataupun kinerja maksimum dalam suatu organisai tersebut dapat terwujud, maka suatu organisasi harus diisi oleh sumberdaya-sumberdaya yang berkualitas. Agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai, maka faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas sumberdaya manusia atau kualitas sumberdaya aparatur yang tergabung dalam sebuah organisasi harus menjadi pertimbangan dan juga perhatian dari segenap pimpinan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada umumnya menyangkut dua aspek, antara lain aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009:53), dalam mengukur kualitas sumberdaya manusia ada beberapa aspek dasar yang harus di ketahui yaitu :

1. Kemampuan fisik (kesehatan)
   Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat seminmal mungkin dihindari.
2. Kemampuan non fisik, yang meliputi
   Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental. aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Dalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia didalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan..

Menurut Rahardjo (2010:18) indikator dari kualitas sumber daya manusia terdiri dari :

1. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) meliputi:
   a) Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntunan industrialisasi.
   b) Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
2. Pendidikan
   a) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
   b) Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sementara itu Notoatmodjo (2009:16) merumuskan indikator kualitas sumber daya manusia terdiri dari Pendidikan dan Pelatihan

Adapun Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Hutapea dan Nurianna (2008:62) yaitu :

1. Memahami bidangnya masing-masing
2. Pengetahuan
3. Kemampuan
4. Semangat kerja
5. Kemampuan perencanaan/pengorganisasian

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina, 2001:205), adalah sebagai berikut :

1) Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki yang lebih berorientasi pada intelejensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2) Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki.
3) Kemampuan (*Abilities)* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Dalam melakukan analisis faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia dan dijadikan dijadikan sebagai variabel penelitian antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Fisik (*Physical Ability*)

Kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan tertentu yang bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar (Robbins, 2009:61) pada tingkat yang sama dimana kemampuan intelektual memainkan suatu peran yang besar dalam pekerjaan kompleks.

Robbin (2009:62) mengemukakan sembilan kemampuan fisik utama, yaitu:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Kekuatan dinamis, yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot secara berulang terus-menerus
b. Kekuatan tubuh, yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh menggunakan kekuatan terhadap
c. Kekuatan statis, yaitu kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal
d. Kekuatan eksplosif, yaitu kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif
e. Fleksibelitas luas, yaitu kemampuan menggerakan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin
f. Fleksibelitas dinamis, yaitu kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang
g. Koordinasi tubuh, yaitu kemampuan mengkoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda
h. Keseimbangan, yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan
i. Stamina, yaitu kemampuan mengarahkan upaya maksimum yang membutuhkan berkelanjutan

2. Kemampuan Intelektual (*Intelectual Ability*)

Kemampuan intelektual *(intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan beragai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecehkan masalah (Robbins, 2009:57). Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan pada nilai yang tinggi dan untuk alasan yang tepat. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga mungkin menjadi pimpinan dalam suatu kelompok.

Menurut Goleman (2002 : 512), mengatakan bahwa kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Terdapat perbedaan tuntutan kerja bagi seorang pegawai ketika menggunakan kemampuan intelektual mereka. Semakin kompleks suatu pekerjaan dalam hal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tuntutan pemrosesan informasi, semakin banyak kemampuan kecerdasan umum dan verbal yang akan dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan berhasil.

Berikut ini adalah dimensi kemampuan intelektual menurut Stephen P. Robbins (2009:58)

a. Kecerdasan angka, yaitu kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat
b. Pemahaman verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata
c. Kecepatan persepsi, yaitu kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat
d. Penalaran induktif, yaitu kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut
e. Penalaran deduktif, yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen
f. Visualisasi spesialisasi, yaitu kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah
g. Daya ingat, yaitu kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu

3. Pengetahuan (*Knowledge*)

Menurut Mankunegara (2011:67) pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan/pegawai dimana pengetahuan tersebut dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

Pengetahuan adalah kesan didalam pikiran manusia sebagai hasil pengguaan panca indranya dan berbeda dengan kepercayaan (*beliefes*), takhayul (*superstition*), dan penerangan-penerangan yang keliru (*miss information*) (Soekanto: 2003: 8)

Pengetahuan (*Knowledge*) juga diartikan sebagai hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indra yang dimilikinya (mata, hidung dan sebagainya), dengan sendirinya pada waktu pengindraan sehingga

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menghasilkan pengetahuan. Hal tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek (Notoatmodjo. 2007:140).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang, yaitu :

a. Pendidikan. Pendidikan merupakan bimbingan yang diberikan kepada seseorang ataupun orang lain mengenai suatu hal agar mereka dapat memahami hal tersebut. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin mudah baginya untuk menerima informasi, dan pada akhirnya makin banyak pula pengetahuan yang dimilikinya. Sebaliknya, jika seseorang memiliki tingkat pendidikan yang rendah maka akan secara langsung menghambat perkembangan sikap seseorang terhadap penerimaan informasi dan nilai-nilai baru diperkenalkan kepadanya.
b. Pekerjaan. Lingkungan pekerjaan yang ditenmpati seseorang akan dapat menjadikannya memiliki pengalaman dan pengetahuan baik.
c. Umur. Umur sangat menentukan dalam menerima berbagai hal yang datang padanya. Dengan bertambahnya usia atau umur seseorang maka secara langsung akan terjadi perubahan psikis dan juga perubahan psikologis (mental) pada dirinya.
d. Minat. Minat adalah suatu kecenderungan atau keinginan yang tinggi terhadap sesuatu hal. Minat menjadikan seseorang mau untuk mencoba menekuni suatu hal dan pada akhirnya diperoleh pengetahuan yang lebih dalam.
e. Pengalaman adalah suatu kejadian yang pernah dialami seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Ada kecenderungan pengalaman yang baik seseorang akan berusaha untuk melupakan, namun jika pengalaman terhadap objek tersebut menyenangkan maka secara psikologis akan timbul kesan yang membekas dalam emosi sehingga menimbulkan sikap positif.
f. Kebudayaan Kebudayaan lingkungan sekitar, apabila dalam suatu wilayah mempunyai budaya untuk menjaga kebersihan lingkungan maka sangat mungkin masyarakat sekitarnya mempunyai sikap untuk selalu menjaga kebersihan lingkungan.
g. Informasi Kemudahan memperoleh informasi dapat membantu mempercepat seseorang untuk memperoleh pengetahuan yang baru, Mubarak (2007:30)

4. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan atau sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas-tugasnya, merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan (*skill*) harus diusahakan dalam upaya pengembangan pegawai. Adanya perbedaan dalam objek pengembangan yaitu pengetahun, keterampilan maupun sikap

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pegawai akan membawa konsekuensi pada metode-metode pengembangannya, (Kadarisman:2001:53)

Keterampilan sangat mempengaruhi sifat pegawai dalam tingkat kesuksesan seseorang. Dengan adanya keterampilan seorang pegawai dapat menciptakan kehidupan yang lebih baik, dapat meningkatkan kepercayaan dirinya dalam lingkungan pekerjaan, dapat berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain, serta dapat mengenal karakter para pelanggannya. Keterampilan seorang pegawai dalam dunia pekerjaan juga memerlukan sikap, seperti :

a. Kecerdasan yaitu sikap kemampuan seseorang dalam berpikir, memahami gagasan secara luas tentang berbagai pengetahaun, serta memecahkan berbagai permasalahan yang dapat membantu seorang pegawai saat mendapati problem yang terjadi dilingkungan pekerjaan.
b. Kreatif yaitu sikap kemampuan seseorang dalam menemukan ide-ide dalam bentuk unik yang belum dimiliki atau berbeda dengan yang lain. Sikap kreatif seorang pegawai ini tidak dapat berkembang dengan sendirinya, tetapi pemikiran untuk menciptakan suatu yang baru yang datang dari lingkungannya.
c. Disiplin yaitu sikap kemampuan seseorang dalam menaati suatu peraturan, seperti seorang pegawai yang menaati peraturan pekerjaan di perusahaan atau lembaga tersebut.
d. Berinteraksi dengan komunikasi yaitu sikap kemampuan seseorang dalam hubungan berkomunikasi dengan lancar dalam menjalin keakraban dan agar dapat berkerjasama dengan para pelanggan atau client dengan baik.

5. Kepemimpinan

Menurut Rivai (2005:2) menyatakan bahwa defenisi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interprestasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitasaktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kerja kelompok-kelompok perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Untuk dapat menggeneralisasikan variabel kepemimpinan dapat dilihat dari berbagai indikator sebagai berikut:

a. Pengaruh
   Menurut Nash dalam Pamudji (2004:13) menyebutkan bahwa ‘’Kepemimpinan mencakup kegiatan mempengaruhi perubahan dalam perbuatan orang-orang ‘‘ dan Tead dalam Sugandha (2005:13) mendefinisikan kepemimpinan adalah :’’Kegiatan mempengaruhi orang lain untuk berkerja sama mencapai tujuan yang diinginkan’’.
b. Memotivasi
   Menurut Robbins (2002-161) mendefinisikan motivasi adalah : ‘‘ Rangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang diinginkan’’.
c. Pemberian Informasi
   Pemimpin merupakan pusat informasi yang sangat dibutuhkan untuk memudahkan bawahan melaksanakan tugas-tugasnya di dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Di samping itu informasi sangat dibutuhkan bawahan untuk dapat dimengerti dan dipahami tentang perkembangan atau bahkan sebaliknya kemacetan suatu organisasi. Oleh karena itu, informasi harus disampaikan dengan jelas dan tepat oleh pemimpin kepada bawahannya supaya infomasi (pesan) yang disampaikan tersebut dapat diterima dengan jelas, baik dan dapat dimengerti.
d. Pengambilan Keputusan
   Menurut Millet dalam Pamudji (2004 : 127) menyebutkan bahwa : “Salah satu kemampuan pemimpin itu ialah kemampuan mengambil keputusan-keputusan’. Sebagai pusat informasi, manajer atau pemimpin dapat memberikan jaminan atas keputusan terbaik, yang mencerminkan pengetahuan yang terbaru dalam nilai-nilai organisasi, dari peranan manajer atau pemimpin tersebut, maka pengambilan keputusan merupakan fungsi dari pemimpin yang tidak boleh tidak harus dilaksanakan

2.1.7. Kinerja Pegawai

Aktifitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organsasi adalah penilaian pelaksanaan seluruhnya kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian tidaklah dapat diiukur dan diketahui seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

telah dicapai. Penilaian pekerjaaan pada dasarnya adalah manifestasi dari penilaian pekerjaan pegawai.

Menurut Sinambela (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja aini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Bangun (2012: 231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratanpersyaratan pekerjaan (*job requirement*). Mangkunegara (2013: 67) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2008) juga mendefinisikan bahwa kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan peraturan, kemampuan, target, dan tanggung jawab yang telah ditentukan.

2.1.6.a. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2004:78) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang anggota organisasi adalah :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Faktor kemampuan, Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu dtempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlihannya..
2. Faktor motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situasion) kerja.

Sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi, terdapat 2 faktor yang sangat mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. **Faktor Individu**
   a. Faktor kepribadian yaitu kepercayaan diri, dimana semakin tinggi kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.
   b. Faktor motivasi, ketika seorang pemimpin mendorong karyawannya untuk suatu tujuan tertentu seperti pemberian insentif (Luthans, 2006).
   c. Faktor kemampuan (*skill*) yaitu kemampuan atau keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja di perusahaan.
   d. Faktor kepuasan kerja yaitu perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya
   e. Faktor pengetahuan pekerjaan yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan kerja
2. **Faktor Organisasi**
   a. Faktor gaya kepemimpinan yaitu faktor yang mendorong karyawan untuk berkomitmen pada organisasinya agar mempunyai kemauan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut dan membuang keinginan untuk berpindah
   b. Faktor tim kerja yaitu kualitas dukungan yang di berikan oleh rekan kerja.
   c. Faktor komunikasi organisasi yaitu suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain
   d. Faktor teknologi dan fasilitas yaitu dimana perusahaan menggunakan teknologi sesuai kebutuhan kerja karyawan dan memfasilitasi kebutuhan kerja karyawan
   e. Faktor konteks organisasi yaitu dimana organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi

Sementara itu Wirawan (2015: 272) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1) Lingkungan Eksternal Organisasi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Faktor-faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

a. Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
b. Kehidupan politik
c. Kehidupan sosial budaya masyarakat
d. Agama atau spiritualisme
e. Kompetitor

2) Faktor-faktor Internal Organisasi

Faktor-faktor internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor internal tersebut antara lain:

a. Budaya organisasi
b. Iklim Organisasi

3) Faktor-faktor Internal Pegawai

Faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor pegawai adalah faktor bawaan ketika lahir dan faktor-faktor yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman serta lingkungan kehidupan pegawai. Faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja pegawai. Perilaku pegawai tersebut antara lain:

a. Etos kerja
b. Disiplin kerja
c. Kepuasan kerja

Dari teori yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja seseorang dapat berubah-ubah dan dipengaruhi oleh yang datang dari luar dan juga dari dalam lingkungan organisasinya.

2.1.6.b. Indikator Kinerja dan Penilaian Kinerja

Menurut Hamzah dkk (2012: 70) mendefenisikan operasional kinerja yaitu skor yang didapat dari gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang atau dengan kata lain adalah unjuk kerja seseorang yang diperoleh melalui instrument pengumpul data tentang kinerja seseorang. Kinerja sendiri memiliki lima dimensi yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kecepatan atau ketepatan kerja
3. Inisiatif dalam kerja
4. Kemampuan kerja
5. Komunikasi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sedangkan menurut Mathis (2002:78) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
2. Kualitas Kerja, yaitu dapat berupa kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan

Penilaian kinerja adalah kegiatan pengukuran (*measurement*) sebagai usaha menetapkan keputusan tentang sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaan oleh seorang pekerja, dan untuk melakukan pengukuran tersebut diperlukan suatu perumusan standar pekerjaan sebagai pembanding (tolak ukur) (Nawawi, 2005: 237).

Dalam pengertian yang dikemukakan Nawawi tentang penilaian kinerja, ditegaskan bahwa tolak ukur untuk dijadikan pembanding hasil mengamati pelaksanaan pekerjaan, harus dirumuskan berupa Standar Pekerjaan. Sumber untuk menyusun Standar Pekerjaan itu adalah hasil analisis pekerjaan/jabatan berupa Deskripsi/Spesifikasi pekerjaan atau jabatan.dalam hal ini, Nawawi (2005: 243) mengemukakan bahwa standar pekerjaan harus mencakup tiga informasi pokok sebagai kriteria untuk melakukan penilaian keberhasilan atau kegagalan seorang pekerja dalam melaksanakan tugas seharihari. Ketiga informasi itu adalah:

1. Informasi tentang apa tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh seorang pekerja, termasuk supervisor.
2. Informasi tentang bagaimana cara terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut.
3. Informasi tentang hasil maksil yang seharusnya dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas dengan cara tersebut.

Dari ketiga informasi utama tersebut, fokus penilaian kinerja diarahkan pada "bagaimana cara" terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas. Informasi tentang apa

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang harus dikerjakan memang penting,namun sifatnya statis, yang hanya akan berubah atau berkembang jika terjadi perluasan atau peningkatan volume kerja. Demikian pula informasi ketiga merupakan akibat dari informasi kedua yang bersifat terbuka bagi pekerja atau pegawai untuk melaksanakannya secara kreatif dan dengan menggunakan inisiatif dan kreativitasnya.

Bangun (2012 : 233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
   a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
   b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap pegawai dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
   a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual.
   b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakeristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
   a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
   b. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahan.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
   a. Datang tepat waktu.
   b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.
   a. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
   b. Menghargai rekan kerja satu sama lain.
   c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian mengenai Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, yang dirangkum dari jurnal penelitian terdahulu, akan dijelaskan pada tabel 2.1 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	2	3	4
1.	Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggaraong *Oleh: : Heru Suprayetno .2008. Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Kutai Kartanegara Tenggarong JEMI Vol 8/No 1/April/2008*	Pendidikan dan pelatihan (X1), kebijakan pimpinan (X2) dan disiplin kerja (X3)) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Adanya hubungan yang positif atau signifikan antara beberapa faktor kualitas sumber daya manusia (pendidikan dan pelatihan (X1), kebijakan pimpinan (X2) dan disiplin kerja (X3)) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggarong. Dari ketiga korelasi tersebut dikatakan signifikan karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tebel, t hitung lebih besar dari pada t tabel. Persamaan regresi yang diperoleh bertanda positif antara variabel pendidikan dan pelatihan (X1), variabel kebijakan pimpinan (X2) dan variabel disiplin kerja (X3) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada kantor Kelurahan Timbau Kecamatan.
2	Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar *Oleh: : Rayadi .2012. Jurnal EKSOS AMIK Panca Bhakti Pontianak, ISSN 1693 – 9093 Volume 8, Nomor 2, Juni 2012 hal 114 - 119*	Perspektif Keuangan (Y1), Perspektif Pelanggan (Y2), Perpektif Pembelajaran dan Pertumbuhan (Y3) Perencanaan (X1), seleksi (X2), penempatan (X3), hubungan antar karyawan (X4), pengembangan dan pelatihan (X5), penilaian kinerja (X6)	Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah penilaian kinerja dengan melakukannya merupakan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, terlihat dari promosi jabatan yang merupakan peningkatan standar kualitas pekerjaan. Kontribusi yang diberikan faktor ini sangat besar, hal ini dapat dilihat bahwa faktor tersebut mempengaruhi dua dari tiga perspektif kinerja yang dianalisis. Motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik menjadi tinggi apabila perusahaan melakukan serangkaian kegiatan yang benar-benar nyata dalam hal promosi jabatan, mutasi bahkan demosi. Peran atasan sangat berpengaruh dalam mengontrol kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian hanya sebatas mengemukakan permasalahan yang ditemukan dan memberikan saran seputar permasalahan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1	2	3	4
3.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai kantor pertanahan di Kabupaten Rote Ndao *Oleh : Geraldino A. Sayd, 2017. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik Vol. 29, No. 2, tahun 2016, hal. 61-67 Program Magister Administrasi Publik, Universitas Nusa Cendana, Kupang*	variabel masukan (*input*) yang terdiri dari ketersediaan sumber daya manusia, ketersediaan anggaran, ketersediaan sarana, ketersediaan prasarana dan variabel aktivitas (*process*) terdiri dari efisiensi birokrasi, disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja (*output*)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pelayanan publik pada dasarnya menyangkut aspek kehidupan yang sangat luas. Pada kehidupan bernegara, maka pemerintah memiliki fungsi memberikan pelayanan publik yang diperlukan masyarakat. Pelayanan publik dapat dirubah dan ditingkatkan menjadi "prima", birokrasi beradaptasi dengan perubahan dan memahami kebutuhan masyarakat yang dilayani. *Capacity building* yang tidak konsisten dan tidak taat azas dari institusi pelayanan publik telah menjadi faktor dominan bagi melemahnya kinerja birokrasi, selain itu faktor-faktor internal birokrasi, seperti: sumber daya dan struktur organisasi secara bersama-sama menjadi hambatan bagi upaya peningkatan kualitas kinerja. Pada era globalisasi, aparatur negara harus siap dan mampu menghadapi perubahan yang sangat dinamis dan tantangan persaingan dalam berbagai bidang. Oleh karena itu, penyelenggaraan pelayanan publik di tubuh birokrasi harus terus dijalankan demi terciptanya pelayanan prima bagi masyarakat.
4.	Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Padang) *Oleh: : Suci Derma Juita.2008.* *Jurnal Akntansi Universitas Negeri Padang*	Kualitas Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: d. Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas sumber daya manusia maka semakin baik kinerja SKPD. e. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi semakin baik kinerja SKPD. f. Komunikasi organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi organisasi semakin baik kinerja SKPD. g. Kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan komunikasi organisasi telah dilakukan dengan baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1	2	3	4
5.	Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia dan Daya Saing Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado) *Oleh: : Nur Fuad, dkk 2017. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.5 No.2 Juni 2017 ISSN 2303-1174*	Kualitas Sumberdaya Manusia, Daya Saing dan Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a. Setiap kenaikan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) adalah 0,713 artinya apabila bertambah satu skala maka kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,713 skala, dengan asumsi X2 konstan. Setiap kenaikan variabel Daya Saing adalah 0,105 artinya apabila bertambah satu skala maka kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,105 skala, dengan asumsi X1 konstan. b. Hubungan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), dan Daya Saing (X2) sangat kuat dan positif, yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.732. c. Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), dan Daya Saing (X2), terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) sebesar 53,6%, sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. d. Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Daya Saing berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado.
6.	Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi dan Pengendalian Intern Terhadap Keberhasilan SAP Berbasis Akrual di OPD Kabupaten Malang *Oleh: Tri wulandari,dkk. 2018. E-JRA Vol. 07 No. 04 Agustus 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang*	Kualitas Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Keberhasilan SAP Berbasis Akrual	a. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa b. Kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, sistem pengendalian intern berpengaruh secara simultan dan signfikan terhadap keberhasilan SAP berbasis akrual pada OPD Kabupaten Malang. c. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara parsial dan signfikan terhadap keberhasilan SAP berbasis akrual pada OPD Kabupaten Malang. Dengan kata lain, jika kualitas sumber daya manusia di OPD Kabupaten Malang semakin baik maka penerapan SAP berbasis akrual juga semakin baik. d. Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signfikan terhadap keberhasilan SAP berbasis akrual pada OPD Kabupaten Malang. e. Sistem pengendalian intern berpengaruh secara parsial dan signfikan terhadap keberhasilan SAP berbasis akrual. Dengan kata lain, jika sistem pengendalian intern di OPD Kabupaten Malang semakin baik maka penerapan SAP berbasis juga semakin baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1	2	3	4
7.	Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia , Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor Samsat Makasar 01 Selatan *Oleh: Muhammad Amhas 2018.* *Jurnal Mirai Management Volume 3 No.1 2018* *Available : https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai*	Kualitas Sumberdaya Manusia , Kualitas Pelayanan, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Pelanggan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a. Kualitas sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai b. Kualitas layanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, c. Kualitas sumberdaya manusia tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan
8.	Analisis Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Beton Precast, Tbk Batching Plant Bandara Palembang *Oleh: Dhita Gusfita Sari, ,dkk. 2015. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma*	Kualitas Sumberdaya Manusia dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa a. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan. b. Diperoleh persamaan regresi sederhana Y = 0,928 + 0,775X. Dimana konstanta a sebesar 0,928 berarti jika kualitas sumber daya manusia pada PT Waskita Beton Precast, Tbk Batching Plant Bandara Palembang tidak baik maka kinerja karyawan sebesar 0,928 satuan, sedangkan koefisien regresi b sebesar 0,775 yang berarti jika terjadi perubahan terhadap kualitas sumber daya manusia sebanyak satu satuan maka akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,775 satuan secara searah.
9.	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris pada Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru) *Oleh : Rani Jaya Fadila, dkk. 2017. Jurnal Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung. ISSN: 2460-6561*	Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Instansi Pemerintah	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa a. Kualitas Sumber Daya Manusia pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD kota Pekanbaru dinilai baik. Hal ini dapat dilihat dari penerapan prinsip-prinsip Kualitas Sumber Daya Manusia diantaranya yaitu Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), Kemampuan (*Abilities*), dan Pengalaman (*Experience*)yang dinilai baik. b. Kinerja Instansi Pemerintah pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD kota Pekanbaru dinilai baik. Hal ini dapat dilihat dari Ekonomi (*Economy*), Efisien (*Effeciency*), dan Efektif (*Effevtiveness*) yang dinilai baik. c. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah pada Sekretariat DPRD kota Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1	2	3	4
10.	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Pegelola Kegiatan Program Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (TPK PNPM-MP) PNPM-MP di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara *Oleh : Saharuddin, dkk, 2014 Jurnal Manajemen. Vol. 01 No. 02 ISSN 2339-1510*	Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Tim	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa a. Secara parsial variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanpada TPK PNPM-MP Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara.Angka tersebut menunjukkan bahwanilai thitung (3,024) > ttabel (2,086) maka hipotesisdalam penelitian ini yang menduga bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan TPK PNPM-MP di Kecamatan Masamba terbukti kebenarannya atau dapat diterima. b. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan kualitas SDM sebesar 0,560 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika pengembangan kualitas SDM naik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,560 atau jika persepsi terhadap kualitas sumber daya manusia semakin baik maka itu akan meningkatkan kinerja karyawan. c. Nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,314, hal ini berarti bahwa 31,4% variasi dari naik turunya kinerja karyawan dapat dijelaskan olehkuaitas sumber daya manusia. Sedangkan sisanya sebesar 68,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teranalisis dalam penelitian ini. d. Korelasi atau hubungan antara variabel kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan adalah sebesar 56,00%. Artinya koefisien korelasi yang bernilai positif tersebut menunjukkan orientasi hubungan searah, dimana kualitas sumber daya manusia semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

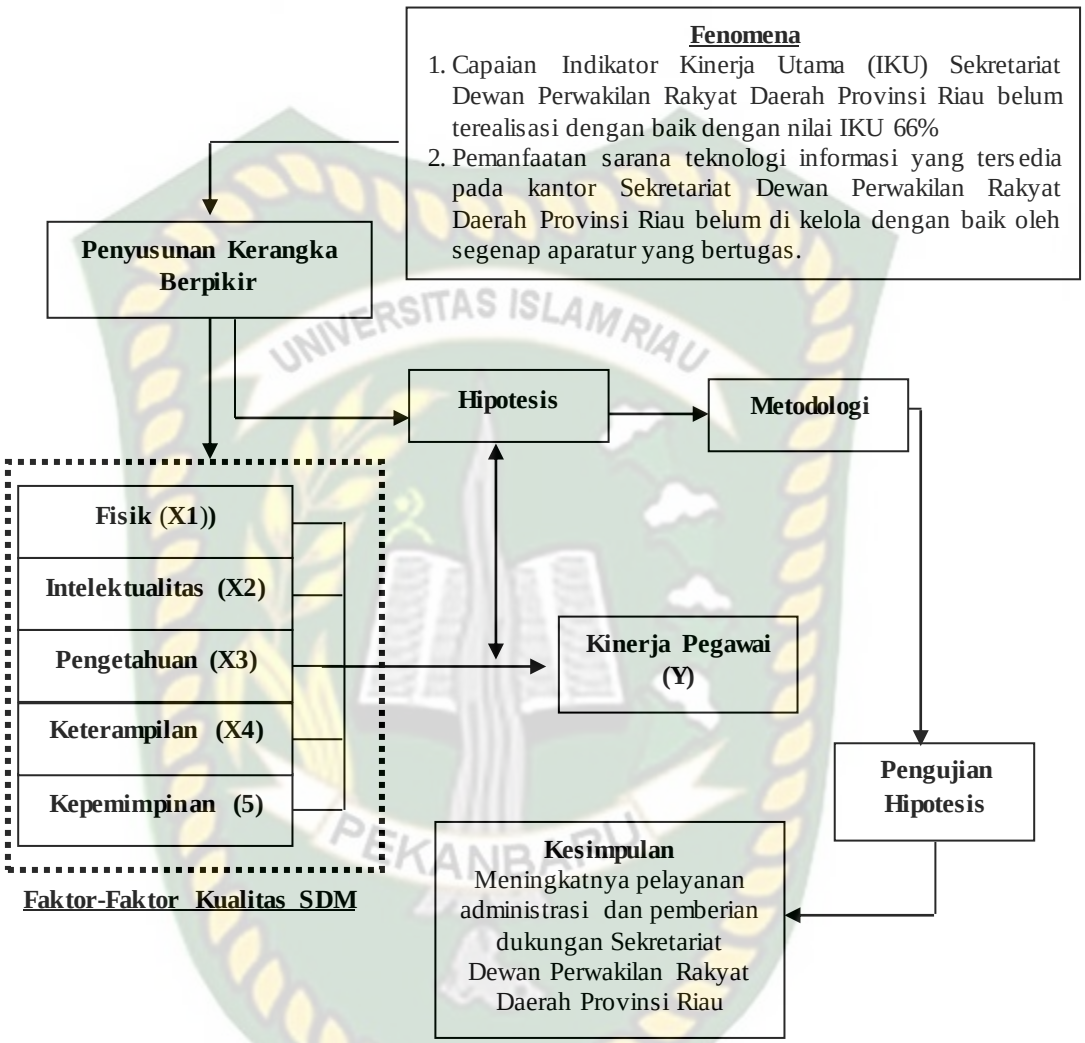
Sumber: Dari berbagai Jurnal

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan fenomaen yang terjadi dan konsep teori yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu terkait dengan Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau maka, disusun kerangka pemikiran seperti pada gambar 2.1 dibawah ini sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran
Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau



Sumber: Data Olehan Penelitian Tahun 2019

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Intelektual terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Intelektual terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengetahuan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengetahuan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keterampilan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keterampilan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Fisik, Kemampuan Intelektual, Pengetahuan, Keterampilan dan Kepemimpinan, secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Fisik, Kemampuan Intelektual, Pengetahuan, Keterampilan dan Kepemimpinan, secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.5. Konsep Operasional, Operasional Variabel

2.5.1. Konsep Operasional

Untuk menghilangkan serta menghindari dari kesalah pahaman beberapa konsep ataupun istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan dalam konsep operasional sebagai berikut :

1. Variabel Bebas / Independent (variabel X) Menurut Sugiyono (2012:59) pengertian variabel bebas yaitu : "Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat).". dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas X terdiri dari lima variabel bebas yaitu: Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4) dan Kepemimpinan (X5). Masing-masing dari variabel bebas tersebut akan dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:
   a. Kemampuan Fisik (X1)
      Kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan tertentu yang bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar (Robbins, 2009:61) pada tingkat yang sama dimana kemampuan intelektual memainkan suatu peran yang besar dalam pekerjaan kompleks. Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis Kemampuan Fisik (X1) merujuk pada pendapat Robbin (2009:62) mengenai kemampuan fisik utama antara lain:
      - Kekuatan tubuh
      - Fleksibelitas
      - Stamina
   b. Kemampuan Intelektual (X2)
      Kemampuan intelektual *(intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan beragai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah (Robbins, 2009:57). Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis Kemampuan Intelektual (X2) merujuk pada pendapat Robbin (2009:58) mengenai dimensi kemampuan intelektual antara lain:
      - Kecerdasan
      - Pemahaman
      - Penalaran
      - Daya ingat
   c. Pengetahuan (X3).
      Menurut Mankunegara (2011:67) pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan/pegawai dimana pengetahuan tersebut dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan,media dan informasi yang diterima. Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pengetahuan merujuk kepada pendapat Mubarak (2007:30) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang, yaitu:

- Pendidikan,
- Pekerjaan,
- Pengalaman
- Informasi

d. Keterampilan (X4).

Keterampilan (*skill*) sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat, (Gibson:1998:33). Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis keterampilan, yaitu:

- Kecerdasan
- Kreatifitas
- Disiplin
- Interaksi komunikasi

e. Kepemimpinan (X5).

kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interprestasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitasaktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok-kelompok perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi, Rivai (2005:2). Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis kepemimpinan, yaitu:

- Pengaruh
- Memotivasi
- Pemberian Informasi
- Pengambilan Keputusan

2. Variabel tidak Bebas / dependent (variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Bangun (2012: 233) kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

a. Kuantitas pekerjaan yang terdiri :
   - Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target
   - Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan jenis kegiatan
   - Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan standar pekerjaan

b. Kualitas Pekerjaan yang terdiri :
   - Pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar prosedur
   - Pekerjaan dilakukan sesuai dengan penugasan

c. Ketepatan waktu kerja yang terdiri :
   - Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar waktu
   - Kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja

d. Kehadiran yang terdiri :
   - Datang tepat waktu
   - Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

e. Kemampuan bekerjasama yang terdiri :
   - Kemampuan pegawai dalam memberikan saran pada pimpinan untuk peningkatan produktifitas organisasi
   - Kemampuan pegawai dalammenghargai rekan kerja
   - Kemampuan untuk bekerjasama dalam tim kerja

2.5.2. Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel penelitian Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau ini dapat dilihat pada tabel 2.2 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 2.2 Operasional Variabel Penelitian Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Konsep Variabel	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	3	4	5
Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia				
Kemampuan Fisik Yaitu kemampuan tertentu yang bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar. (Robbins, 2009:61)	**Kemampuan Fisik (X1)**	**1.** Kekuatan tubuh 2. Fleksibelitas. 3. Stamina	• Kemampuan fisik pegawai dalam melaksanakan pekerjaan • Kemampuan pegawai dalam bergerak secara fleksibel pada saat bekerja • Kemampuan pegawai untuk menjaga stamina disaat bekerja	Ordinal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1	2	3	4	5
Kemampuan Intelektual Yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan beragai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah (Robbins, 2009:57)	**Kemampuan Intelektual (X2)**	1. Kecerdasan 2. Pemahaman 3. Penalaran 4. Daya ingat	• Kecerdasan pegawai dalam berpikir dan memecahkan masalah pekerjaan • Kemampuan pegawai untuk memahami mekanisme kerja • Kemampuan pegawai dalam mengidentifikasi masalah dan memecahkan masalah pekerjaan • Kemampuan pegawai dalam mengingat instruksi ataupun tugas yang akan dikerjakan	Ordinal
Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai berorientasi pada daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki Mankunegara (2011:67)	**Pengetahuan (X3)**	1. Pendidikan, 2. Pekerjaan, 3. Pengalaman 4. Informasi	• Tingkat pendidikan pegawai • Ruang lingkup kerja pegawai yang selama ini dilakukan pegawai • Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai • Kemudahan bagi pegawai untuk menerima berbagai informasi yang jelas terkait pelaksanaan tugas	Ordinal
Keterampilan Keterampilan (*skill*) sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat. (Gibson:1998:33).	**Keterampilan (X4)**	**1.** Kecerdasan • Kreatifitas. • Disiplin • Berinteraksi	• Kemampuan pegawai dalam berpikir dan memahami permasalahan kerja • Kemampuan pegawai dalam menemukan ide pelaksanaan pekerjaan. • Kemampuan pegawai dalam mentaati peraturan • Kemampuan pegawai disaat berkomunikasi dengan sesama rekan kerja	Ordinal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1	2	3	4	5
Kepemimpinan Adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, organisasi, Rivai (2005:2).	**Kepemimpinan (X5)**	1. Pengaruh 2. Memotivasi 3. Pemberian Informasi 4. Pengambilan Keputusan	• Kemampuan pegawai dalam mempengaruhi rekan kerja agar dapat berkerjasama • Kemampuan untuk memotivasi rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan • Kemampuan dalam memberikan informasi pelaksanaan tugas • Kemampuan dalam pengambilan keputusan	Ordinal
Kninerja Pegawai				
Kinerja Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Bangun (2012:231),	**Kinerja Pegawai (Y)**	1. Kuantitas Kerja ,	• Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan target • Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan jenis kegiatan	Ordinal
		2. Kualitas Kerja ,	• Pelaksanaan kerja sesuai prosedur • Pelaksanaan kerja sesuai dengan tugas yang diberikan	
		3. Ketepatan Waktu	• Penyelesaian pekerjaan sesuai standar waktu • Kemampuan dalam memanfaatkan waktu kerja	
		4. Kehadiran	• Datang tepat waktu • Pelaksanaan pekerjaan sesuai jam kerja	
		5. Kemampuan Bekerjasama ,	• Kemampuan dalam memberikan saran pada pimpinan untuk peningkatan kinerja organisasi • Kemampuan dalam menghargai rekan kerja • Kemampuan bekerja sama dengan tim kerja	Ordinal

Sumber : Olahan Penelitian Tahun 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.6. Teknik Pengukuran.

Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dilakukan dengan menggunakan skala ordinal. Skala ordinal, menurut Sugiyono (2013:98) menyatakan skala ordinal sebagai berikut: "Skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur."

Ukuran ordinal yaitu suatu teknik pengukuran dengan cara mengurutkan dari tingkatan "paling rendah" ke tingkat "paling tinggi" ataupun sebaliknya. Lima kategori nilai : 5 = Sangat Baik, 4 = Baik 3 =Cukup Baik 2. = Kurang Baik, 1 = Tidak Baik

Dalam pengukuran semua variabel di atas adalah menggunakan 5 point Likert Scale, dimana jika terdapat jawaban dengan bobot rendah maka diberikan skor 1 (satu) dan seterusnya sehingga jawaban yang berbobot tinggi diberi skor 5 (lima). Kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut :

1. Kategori jawaban Sangat Baik (SB) diberi skor 5,
2. Kategori jawaban Baik (B) diberi skor 4,
3. Kategori jawaban Cukup Baik (CB) diberi skor 3
4. Kategori jawaban Kurang Baik (KB) diberi skor 2
5. Kategori jawaban Tidak Baik (TB) diberi skor 1

Perhitungan prosentase nilai rata-rata skor jawaban responden khususnya pada masing-masing indikator dari variabel Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dan Kinerja Pegawai ini dilakukan dengan menggunakan rumus ”Analisis Soal Test” sebagaimana yang dikemukakan dibawah ini :

K = B/N X 100%

Dimana :

K = Skor rata-rata

B = Jumlah skor yang diperoleh dari masing-masing variabel

N = Jumlah skor maksimun

Perolehan skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1. Berdasarkan nilai tertinggi dan terendah tersebut, maka dapat ditentukan rentang interval sebagai berikut:

a. Untuk variabel Kemampuan Fisik (X1) dengan 3 item pertanyaan dikalikan dengan jumlah responden (197 orang) dikalikan dengan 5 (nilai tertinggi) dan dikalikan dengan 1 (nilai terendah) sehingga:

Nilai tertinggi 3 x 197 x 5 = 2955

Nilai terendah 3 x 197 x 1 = 591

Rentang skala Kemampuan Fisik (X1) didapatkan dari perhitungan :

$$RS = \frac{m-n}{k} \text{ .....(Ferdinand, 2006)}$$

$$= \frac{2955-591}{5}$$

$$= \frac{2364}{5}$$

$$= 472,8$$

Dimana :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

RS = Rentang Skala
m = Skor maksimal
n = Skor minimal
k = Jumlah kategori penilaian

Tabel. 2.3. Kategori Rentang Skala Kemampuan Fisik (X1)

No.	Rentang Skala	Kategori
1.	591 – 1063,8	Tidak Baik
2.	1063,9 – 1536,7	Kurang Baik
3.	1536,8 – 2009,6	Cukup Baik
4.	2009,7- 2482,5	Baik
5.	2482,6 - 2955	Sangat Baik

Sumber: Data diolah

b. Untuk variabel Kemampuan Intelektual (X2) dengan 4 item pertanyaan dikalikan dengan jumlah responden (197 orang) dikalikan dengan 5 (nilai tertinggi) dan dikalikan dengan 1 (nilai terendah) sehingga:

Nilai tertinggi 4 x 197 x 5 = 3940

Nilai terendah 4 x 197 x1 = 788

Rentang skala Kemampuan Intelektual (X2) didapatkan dari perhitungan :

$$RS = \frac{m-n}{k} \quad \text{.....(Ferdinand, 2006)}$$

$$= \frac{3940-788}{5}$$

$$= \frac{3152}{5}$$

$$= 630,4$$

Dimana :

RS = Rentang Skala
m = Skor maksimal
n = Skor minimal
k = Jumlah kategori penilaian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel. 2.4. Kategori Rentang Skala Kemampuan Intelektual (X2).

No.	Rentang Skala	Kategori
1.	788 – 1418,4	Tidak Baik
2.	1418,5 - 2049	Kurang Baik
3.	2049,1 – 2679,5	Cukup Baik
4.	2679,6 - 3310	Baik
5.	3310,1 - 3940	Sangat Baik

Sumber: Data diolah

c. Untuk variabel Pengetahuan (X3) dengan 4 item pertanyaan dikalikan dengan jumlah responden (197 orang) dikalikan dengan 5 (nilai tertinggi) dan dikalikan dengan 1 (nilai terendah) sehingga:

Nilai tertinggi 4 x 197 x 5 = 3940
Nilai terendah 4 x 197 x1 = 788

Rentang skala Pengetahuan (X3) didapatkan dari perhitungan :

$$RS = \frac{m-n}{k} \quad \text{.....(Ferdinand, 2006)}$$

$$= \frac{3940 - 788}{5}$$

$$= \frac{3152}{5}$$

$$= 630,4$$

Dimana:
RS = Rentang Skala
m = Skor maksimal
n = Skor minimal
k = Jumlah kategori penilaian

Tabel. 2.5. Kategori Rentang Skala Pengetahuan (X3).

No.	Rentang Skala	Kategori
1.	788 – 1418,4	Tidak Baik
2.	1418,5 - 2049	Kurang Baik
3.	2049,1 – 2679,5	Cukup Baik
4.	2679,6 - 3310	Baik
5.	3310,1 - 3940	Sangat Baik

Sumber: Data diolah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

d. Untuk variabel Keterampilan (X4) dengan 4 item pertanyaan dikalikan dengan jumlah responden (197 orang) dikalikan dengan 5 (nilai tertinggi) dan dikalikan dengan 1 (nilai terendah) sehingga:

Nilai tertinggi 4 x 197 x 5 = 3940

Nilai terendah 4 x 197 x1 = 788

Rentang skala Keterampilan (X4) didapatkan dari perhitungan :

$$RS = \frac{m-n}{k} \quad \text{.....(Ferdinand, 2006)}$$

$$= \frac{3940 - 788}{5}$$

$$= \frac{3152}{5}$$

$$= 630,4$$

Dimana :

RS = Rentang Skala
m = Skor maksimal
n = Skor minimal
k = Jumlah kategori penilaian

Tabel. 2.6. Kategori Rentang Skala Keterampilan (X4).

No.	Rentang Skala	Kategori
1.	788 – 1418,4	Tidak Baik
2.	1418,5 - 2049	Kurang Baik
3.	2049,1 – 2679,5	Cukup Baik
4.	2679,6 - 3310	Baik
5.	3310,1 - 3940	Sangat Baik

Sumber: Data diolah

e. Untuk variabel Kepemimpinan (X5) dengan 4 item pertanyaan dikalikan dengan jumlah responden (197 orang) dikalikan dengan 5 (nilai tertinggi) dan dikalikan dengan 1 (nilai terendah) sehingga:

Nilai tertinggi 4 x 197 x 5 = 3940

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Nilai terendah 4 x 197 x1 = 788

Rentang skala Kepemimpinan (X5) didapatkan dari perhitungan :

$$RS = \frac{m-n}{k} \quad \text{.....(Ferdinand, 2006)}$$

$$= \frac{3940 - 788}{5}$$

$$= \frac{3152}{5}$$

$$= 630,4$$

Dimana :

RS = Rentang Skala
m = Skor maksimal
n = Skor minimal
k = Jumlah kategori penilaian

Tabel. 2.7. Kategori Rentang Skala Kepemimpinan (X5).

No.	Rentang Skala	Kategori
1.	788 – 1418,4	Tidak Baik
2.	1418,5 - 2049	Kurang Baik
3.	2049,1 – 2679,5	Cukup Baik
4.	2679,6 - 3310	Baik
5.	3310,1 - 3940	Sangat Baik

Sumber: Data diolah

f. Untuk rekapitulasi variabel faktor-faktor Kualitas sumberdaya manusia (X) yang terdiri dari Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4) dan Kepemimpinan (X5) dengan keseluruhan item pertanyaan berjumlah 19 item pertanyaan dikalikan dengan jumlah responden (197 orang) dikalikan dengan 5 (nilai tertinggi) dan dikalikan dengan 1 (nilai terendah) sehingga:

Nilai tertinggi 19 x 197 x 5 = 18715

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Nilai terendah 19 x 197 x1 = 3743

Rentang skala Faktor-Faktor Kualitas sumberdaya manusia (X) didapatkan dari perhitungan :

$$RS = \frac{m-n}{k} \quad \text{.....(Ferdinand, 2006)}$$

$$= \frac{18715 - 3743}{5}$$

$$= \frac{14972}{5}$$

$$= 2994{,}4$$

Dimana :

RS = Rentang Skala
m = Skor maksimal
n = Skor minimal
k = Jumlah kategori penilaian

Tabel. 2.8. Kategori Rentang Skala Rekapitulasi Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia (X).

No.	Rentang Skala	Kategori
1.	3743 – 6737,4	Tidak Baik
2.	6737,5 – 9731,9	Kurang Baik
3.	9732 – 12726,4	Cukup Baik
4.	12726,5 – 15720,9	Baik
5.	15721 – 18715	Sangat Baik

Sumber: Data diolah

g. Untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan 11 item pertanyaan dikalikan dengan jumlah responden (197 orang) dikalikan dengan 5 (nilai tertinggi) dan dikalikan dengan 1 (nilai terendah) sehingga:

Nilai tertinggi 11 x 197 x 5 = 10835

Nilai terendah 11 x 197 x1 = 2167

Rentang skala Kepemimpinan (X5) didapatkan dari perhitungan :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

$$RS = \frac{m-n}{k} \text{ ……(Ferdinand, 2006)}$$

$$= \frac{10835 - 2167}{5}$$

$$= \frac{8668}{5}$$

$$= 1733,6$$

Dimana :

RS = Rentang Skala
m = Skor maksimal
n = Skor minimal
k = Jumlah kategori penilaian

Tabel. 2.9. Kategori Rentang Skala Kinerja Pegawai (Y).

No.	Rentang Skala	Kategori
1.	2167 – 3009,6	Tidak Baik
2.	3009,7 – 5634,3	Kurang Baik
3.	5634,4 - 7368	Cukup Baik
4.	7368,1 – 9101,7	Baik
5.	9101,8 - 10835	Sangat Baik

Sumber: Data diolah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2007: 5). Menurut Subana (2005: 25) penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan adapula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendiskripsikan banyak hal.

Adapun Spesifikasi penelitian ini adalah bersifat deskriptif yaitu untuk mengangkat fakta, keadaan, variabel, dan fenomena-fenomena yang terjadi sekarang (ketika penelitian berlangsung) dan penyajiannya apa adanya. Penelitian ini merupakan penelitian yang mengarah pada studi korelasional. Studi korelasi ini merupakan hubungan antar variabel, tidak saja dalam bentuk sebab akibat melainkan juga timbal balik antara variabel (Subana, 2005: 36). Dengan metode ini peneliti akan mendeskripsikan tentang Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Alasan utama pemilihan lokasi penelitian ini adalah karena saat ini kualitas sumberdaya pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau masih belum sesuai dengan yang diharapkan dan pada akhirnya berpengaruh pada kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas.

1.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, Arikunto (2006:131). Populasi yang dimaksud adalah pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Sugiyono (2008:115) menyatakan bahwa sampel yaitu: "Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 197 orang, dimana jumlah ini adalah jumlah pegawai dan staf yang ada di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel. 3.1. Kerangka Sampel

No	Klasifikasi Populasi	Anggota Populasi (Orang)	Sampel (orang)
1	Sekretaris Dewan	1	1
2	Kelompok Jabatan Fungsional	4	4
3	Kepala Bagian	3	3
5	Kepala Sub Bagian	9	9
6	Staf	180	180
Jumlah			**197**

Sumber : Data Olahan Peneliti Tahun 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.4. Teknik Penarikan Sampel

Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan teknik sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

1.5. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dari penelitian ini adalah berupa data Primer dan sekunder, yang dapat dibedakan sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari masing-masing sampel penelitian beserta data hasil penyebaran quisioner yang dilakukan pada informan penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia dan Kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Tabel 3.2. Data Primer

No	Sumber Data	Teknik Pengumpulan data	Data/informasi yang dibutuhkan
1	Sekretaris Dewan Provinsi Riau	Quisioner & Wawancara	Data/informasi tentang: Kemampuan fisik, kemampuan intelektual, pengetahuan, keterampilan, kepemimpinan dan kinerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Riau
2	Kelompok Jabatan Fungsional sekretariat DPRD Provinsi Riau	Quisioner & Wawancara	sda
3	Kepala bagian sekretariat DPRD Provinsi Riau	Quisioner & Wawancara	sda
4	Kepala Sub Bagian sekretariat DPRD Provinsi Riau	Quisioner & Wawancara	sda
5	Staf sekretariat DPRD Provinsi Riau	Quisioner & Wawancara	sda

Sumber: Data Penelitian Tahun 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Adapun jenis data primer yang dibutuhkan dalam penelitian terkait dengan data dari masing-masing variabel dan sub variabel penelitian antara lain adalah sebagai berikut:

Data variabel X (Kualitas Sumberdaya Manusia) yang terdiri dari:

a. Data Kemampuan Fisik (X1) antara lain:
   1. Data mengenai kemampuan fisik pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;
   2. Data mengenai kemampuan pegawai bergerak secara fleksibel aktif dan energik pada saat bekerja. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;
   3. Data mengenai kemampuan pegawai untuk menjaga tetap dapat menjaga stamina disaat melaksanakan aktifitas kerja sehari-hari. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian.
b. Data Kemampuan Intelektual Pegawai (X2) antara lain:
   1. Data mengenai kecerdasan pegawai dalam berpikir dan memecahkan masalah pekerjaan. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;;
   2. Data mengenai kemampuan pegawai untuk memahami mekanisme kerja yang ada. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;
   3. Data mengenai kemampuan pegawai dalam mengidentifikasi masalah-masalah yang terjadi dan memecahkan masalah tersebut pada saat bekerja. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;
   4. Data mengenai kemampuan pegawai dalam mengingat instruksi-instruksi yang disampaikan dalam melaksanakan setiap aktifitas. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;
c. Data mengenai pengetahuan pegawai (X3) antara lain:
   1. Data mengenai tingkat pendidikan rata-rata pegawai dalam menunjang pelaksanaan tugas. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;
   2. Data mengenai pengetahuan pegawai terhadap ruang lingkup kerja yang selama ini dilakukan. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Data mengenai pengalaman kerja pegawai. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;
4. Data mengenai kemudahan bagi pegawai untuk menerima berbagai informasi yang jelas terkait pelaksanaan tugas. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian.

d. Data mengenai Keterampilan pegawai (X4) antara lain:
   1. Data mengenai kemampuan pegawai dalam berpikir dan memahami permasalahan kerja. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;
   2. Data mengenai kemampuan pegawai dalam menemukan ide-ide pelaksanaan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;
   3. Data mengenai kemampuan pegawai dalam mentaati peraturan yang ada. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;
   4. Data mengenai kemampuan pegawai disaat berkomunikasi dan berinteraksi dengan sesama rekan kerja. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian.

e. Data mengenai Kepemimpinan pegawai (X5) antara lain:
   1. Data mengenai kemampuan pegawai disaat mempengaruhi rekan kerja agar dapat berkerjasama menyelesaikan segala pekerjaan dengan baik. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;
   2. Data mengenai kemampuan pegawai untuk memotivasi rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;
   3. Data mengenai kemampuan pegawai dalam memberikan informasi pelaksanaan tugas. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;
   4. Data mengenai kemampuan pegawai disaat mengambil keputusan. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian

Data variabel Y (Knerja Pegawai) yang terdiri dari:

a. Data mengenai kuantitas kerja pegawai antara lain:
   1. Data mengenai jumlah pekerjaan yang dapat dikerjakan pegawai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Data ini diperoleh dari tanggapan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;

2. Data mengenai jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan jenis kegiatan. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;

b. Data mengenai kualitas kerja pegawai antara lain:
   1. Data mengenai kualitas pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diselesaikan sesuai dengan prosedur yang ada. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;
   2. Data mengenai pelaksanaan kerja pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian
c. Data mengenai ketapatan waktu kerja pegawai antara lain:
   1. Data mengenai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;
   2. Data mengenai kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian
d. Data mengenai kehadiran pegawai antara lain:
   1. Data mengenai kemampuan pegawai untuk selalu datang tepat waktu. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;
   2. Data mengenai kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai jam kerja. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian.
e. Data mengenai kemampuan pegawai dalambekerjasama antara lain:
   1. Data mengenai kemampuan pegawai dalam memberikan saran pada pimpinan untuk penigkatan kinerja organisasi. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;
   2. Data mengenai kemampuan pegawai untuk menghargai rekan kerja. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian;
   3. Data mengenai kemampuan pegawai bekerjasama dalam suatu tim kerja. Data ini diperoleh dari tanggapan masing-masing informan penelitian yang didapat dari hasil pengumpulan quisioner penelitian

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari literatur buku-buku dan data yang dikumpulkan dari sejumlah data yang tersedia secara tertulis yang berupa data

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

-data lain menurut penulis dapat melengkapi penelitian ini nantinya. Adapun data sekunder yang diperlukan adalah regulasi terkait sejarah singkat dan profil, sejarah singkat lokasi penelitian, data dokumetasi penelitian dan lain sebagainya yang terkait dengan penelitian.

Tabel 3.3. Data Sekunder

No	Data	Sumber Data	Teknik Pengumpulan data
1	RKPD Pemerintah Provinsi Riau	Undang-undang Nomor 23Tahun 2014	Dokumentasi
2	Visi dan Misi dan Kondisi Geografis Provinsi Riau	Profil Provinsi Riau	Dokumentasi
3	Profil Sekretariat DPRD Provinsi Riau	Rencana Strategis Sekretariat DPRD Provinsi Riau 2019-2024	Dokumentasi
4	Data Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Riau	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2019	Dokumentasi
5	Data Struktur organisasi, Tugas dan Fungsi Sekretariat DPRD Provinsi Riau	Peraturan Gubernur Riau No.99 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja , Sekretariat DPRD Provinsi Riau	Dokumentasi

Sumber: Data Penelitian Tahun 2019

Adapun jenis data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian antara lain adalah sebagai berikut:

1. Data RKPD Pemerintah Provinsi Riau yang bersumber dari Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Pengambilan data dilakukan dengan cara studi dokumentasi;
2. Data Visi dan Misi dan Kondisi Geografis Provinsi Riau yang bersumber dari data Profil Provinsi Riau. Pengambilan data dilakukan dengan cara studi dokumentasi;
3. Data Profil Sekretariat DPRD Provinsi Riau yang bersumber dari Rencana Strategis Sekretariat DPRD Provinsi Riau 2019-2024. Pengambilan data dilakukan dengan cara studi dokumentasi;
4. Data Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Riau yang bersumber dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2019. Pengambilan data dilakukan dengan cara studi dokumentasi;

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. Data Struktur organisasi, Tugas dan Fungsi Sekretariat DPRD Provinsi Riau yang bersumber dari Peraturan Gubernur Riau No.99 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja , Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Pengambilan data dilakukan dengan cara studi dokumentasi.

1.6. Teknik Pengumpulan Data.

Untuk mengungkap data tentang Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau ini diperoleh dengan menggunakan instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner. Tujuan dari angket ini adalah memperoleh data mengenai pengaruh variabel X yang terdiri dari: Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4), Kepemimpinan (X5) dan variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Dalam penelitian ini, menggunakan angket tertutup yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda checklist (√). Checklist atau daftar cek adalah suatu daftar yang berisi subjek dan aspek-aspek yang akan diamati, sehingga checklist dapat menjamin bahwa peneliti mencatat tiap-tiap kejadian sekecil apapun yang dianggap penting dengan menggunakan lima alternatif jawaban, dimana nantinya responden dapat langsung memilih salah satu jawaban yang menurutnya sesuai dengan kondisi/ keadaan yang dihadapi responden.

Adapun teknik pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Kuisioner. Kuesioner merupakan alat bantu yang paling banyak digunakan, berupa suatu daftar pertanyaan tertulis mengenai suatu permasalahan tertentu untuk dijawab dengan tertulis

b. Metode Observasi , yaitu teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap sejumlah acuan yang berkenaan dengan topik penelitian ke lokasi penelitian.

c. Penelitian Kepustakaan, Yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan berbagai literature seperti dokumen, majalah, koran, jurnal, internet,buku, dan berbagai bahan yang berhubungan dengan objek penelitian

d. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui pengkajian dan penelaah terhadap catatan tertulis, dokumen-dokumen tertulis, maupun sumber-sumber lain yang berkompetensi dan berkaitan dengan masalah yang diteliti

1.7. Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis

Metodologi penelitian ini adalah penelitian non eksperimental yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan metode deskriptif dan pengambilan data dengan menggunakan metode survey.

Data yang diperlukan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer didapat melalui pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara langsung dan juga dengan menggunakan kuesioner dengan responden/sampel guna mendapatkan informasi yang diperlukan.

Selain itu digunakan juga metode analisis statistik regresi linier sederhana dengan mengaplikasikan piranti lunak komputer *Statistical Package for Social*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Science (SPSS) 16.0 sehingga pekerjaan tabulasi, perhitungan statistik dan penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif.

Adapun tahapan analisis dan uji yang dilakukan dalam analisa data dan uji hipotesis pada penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Ferdinand (2006) analisis deskriftif digunakan untuk memberikan gambaran (deskripsi) tentang suatu data, seperti rata-rata (*mean*) jumlah (*sum*), simpangan baku (*standars deviation*), nilai minimum dan maksimun.

Dalam pengambilan keputusan interprestasi *mean* deskriptif dari masing-masing variabel yang diteliti, peulis menggunakan pedoman dari Ghozali (2006) sebagai berikut:

Tabel. 3.4. Penilaian Interprestasi *Mean* Variabel Penelitian

No	Nilai Mean	Interprestasi
1	1 – 1,79	Sangat Tidak Baik
2	1,80 – 2,59	Tidak Baik
3	2,60 – 3,39	Cukup Baik
5	3,40 – 4,19	Baik
6	4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Ghozali 2006

2. Uji validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir, yaitu dengan mengkorelasikan tiap butir pertanyaan dengan skor total. Kemudian dikonsultasikan antara nilai r tabel dengan taraf signifikansi 5% atau taraf

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kepercayaan 95%. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS for windows release versi 16.0*.

Dalam mengukur validitas keabsahan butir instrumen atau keabsahan internal instrumen, dilakukan dengan cara menganalisis hubungan antara skor tiap butir dan skor total, dengan menggunakan rumus *Product Moment*. Perhitungan tersebut menghasilkan butir yang valid dan yang tidak valid dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{n\sum X_i^2 - \left(\sum X_i\right)^2}\sqrt{n\sum Y_i^2 - \left(\sum Y_i\right)^2}}$$

r_{hitung} = Koefisien Korelasi
$\sum X_i$ = Jumlah skor item
$\sum Y_i$ = Jumlah skor total (seluruh item)
N = Jumlah sampel

Kriteria yang digunakan untuk uji coba keabsahan butir instrument adalah r_{hitung} dalam taraf signifikan α = 0,05 dengan n = 30. jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Demikian pula sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan tidak dipakai dalam penelitian/drop

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *One Shot*. *One Shot* atau pengukuran sekali, artinya pengukuran hanya dilakukan sekali, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan, Ghozali (2006:42). Uji reabilitas dalam penelitian ini berbantuan *SPSS for windows release Versi 16.0* dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* >0,60, Nunnally dalam Ghozali (2006:42).

Perhitungan reliabilitas butir pertanyaan Model Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4), Kepemimpinan (X5) dan Kinerja Pegawai (Y) dilakukan dengan rumus Alpha Croban (Ghozali. 2006:38). Cara ini dipilih karena sesuai dengan instrument yang disusun dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[1 - \frac{\sum \alpha_1^2}{\alpha_1^2}\right]$$

$$\alpha^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Dimana :

r_{ii}	=	Reliabilitas instrumen/koefisien alfa
k	=	Banyak butir pertanyaan
$\sum \alpha_1^2$	=	Jumlah varian butir
α_2^2	=	Varian total
N	=	Jumlah sampel

3. Persamaan Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk menyelidiki hubungan antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena variabel independennya lebih dari satu yaitu Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2),

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4), Kepemimpinan (X5) dan variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Kegunaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Faktor-faktor Kualitas Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b\,2X2 + b\,3X3 + b\,4X4 + b\,5X5 \; e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Pegawai
a.	: Konstanta
b1,b2, b3, b4, b5	: Koefisien
X1	: Kemampuan Fisik
X2	: Kemampuan Intelektual
X3	: Pengetahuan
X4	: Keterampilan
	: Kepemimpinan
e	: *Error term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Selain itu digunakan juga metode analisis statistik, yaitu dengan mengaplikasikan piranti lunak komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 16.0 sehingga pekerjaan tabulasi, perhitungan statistik dan penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif.

4. Uji Asumsi Klasik

Untuk mematikan apakah variabel-variabel yang diteliti dapat dianalisis denganmenggunakan regresi linier berganda, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel Kualitas Sumberdaya Manusia dan Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau yang mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas Ghozali (2006:112). Uji normalitas data, juga bisa menggunakan uji statistik Kolmogrov-Smirnov (K-S) dengan bantuan SPSS for windows relese Versi 16.0. Jika nilai signifikansi >0,05 maka data dalam penelitian berdistribusi normal. Rumus Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

$$KD = 1{,}36\frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :
KD = jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari
n1 = jumlah sampel yang diperoleh
n2 = jumlah sampel yang diharapkan (Sugiyono, 2013:257)

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksud untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi antara variabel dengan melihat nilai *durbin watson* pada output uji yang dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 0,05 jumlah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

data penelitian serta variabel independen dengan ketentuan ketentuan seperti pada tabel 3.5 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel. 3.5. Pengambilan Keputusan Ada / Tidaknya Autokorelasi

No	Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
1	Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
2	Tidak ada autokorelasi positif	*No Decision*	$dl \leq d \leq du$
3	Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
5	Tidak ada korelasi negatif	No Decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
6	Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak Ditolak	$du < d < 4\text{-}du$

Sumber : Ghozali 2006

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah terdapat korelasi diantara variabel independen yang ada atau variabel harus bebas/tidak boleh ada korelasi. Uji multikolinieritas dilakukan tolerance value dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan rumus:

$$VIF = \frac{1}{ToleranceValue}$$

Dimana :

Batas *tolerance value* adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10, jika:

- *tolerance value* <0,1 atau VIF > 10 : terjadi mulitikoliniearitas
- *tolerance value* >0,1 atau VIF < 10 : tidak terjadi mulitikoliniearitas

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residualantara pengamatan satu dengan pengamatan yang lain. Sebagai pedoman pengujian menggunakan uji Glejser, jika P *value* > 0,05 dengan meregresikan nilai residual terhadap variabel independen (Ghozali 2006). Jika variabel independen

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mempengaruhi residual maka model regresi memiliki masalah heterokedastisitas. Model regresi yangbaik adalah homoskesdatisitas.

e. Uji Liniearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifik model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik Ghozali (2012:115). Jika nilai signifikansi pada tabel ANOVA <0,05 maka model sebaiknya berbentuk linear. Jika data berbentuk linear maka penggunaan analisis regresi pada pengujian hipotesis dapat dipertanggungjawabkan, namun jika tidak linear maka harus digunakan analisis non linear.

f. Analisis Koefisien Determinasi (R2 atau R Square)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar prosentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat (Anto Dajan, 2000). Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam prosentase. Nilai R^2 ini berkisar antara $0 < R^2 <$ 100%.

5. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui benar tidaknya hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji t untuk Uji Parsial dan Uji F untuk Uji Simultan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Uji parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent*) dialakukan untuk mengetahui secara terpisah atau individual pengaruh atau kontribusi yang diakibatkan oleh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, (Priyatno, 2008:85). Dengan tingkat keyakinan adalah 95% (= 5%).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terjadi secara parsial atau individu antara variabel Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4), Kepemimpinan (X5) terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Untuk mengetahui hipotesis penelitian diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}. Hipotesis diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara variabel indepeden (X1, X2,X3, X4) dengan variabel dependen (Y) jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dan sebaliknya, hipotesis ditolak jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau thitung < ttabel. Selain itu, pengambilan keputusan dalam menguji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitas. Jika signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima dan jika nilai signifikansi > 0,05, maka hipotesis ditolak, (Priyatno, 2008:85).

Pengujian dilakukan dengan melakukan uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut (Santoso, 2004:175):

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1) Membuat hipotesis

Hipotesis untuk kasus pengujian t-test adalah:

- Ho : β1 = 0 : Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara Kemampuan Fisik, terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau
- Ha : β1 > 0 : Ada pengaruh positif yang signifikan antara Kemampuan Fisik, terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau
- Ho : β2 = 0 : Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara Kemampuan Intelektual, kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau
- Ha : β2 > 0 : Ada pengaruh positif yang signifikan antara Kemampuan Intelektual, kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau
- Ho : β3 = 0 : Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara Pengetahuan, terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau
- Ha : β3 > 0 : Ada pengaruh positif yang signifikan antara Pengetahuan, terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau
- Ho : β4 = 0 : Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara Keterampilan, terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau
- Ha : β4 > 0 : Ada pengaruh positif yang signifikan antara Keterampilan, terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau
- Ho : β5 = 0 : Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau
- Ha : β5 > 0 : Ada pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

2) Pengambilan keputusan

Pengujian uji t di sini menggunakan program komputer SPSS ver. 16. Dimana dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi pengujian > 0,05 (α=5%), maka Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga hipotesis yang dirumuskan tidak terbukti kebenarannya.
- Jika nilai signifikansi pengujian < 0,05 (α=5%), maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis yang dirumuskan terbukti kebenarannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F atau uji simultan pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau terikat, (Priyatno, 2008:85).

Hipotesis dalam penelitian ini untuk uji F yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4), Kepemimpinan (X5) terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Untuk menguji hipotesis diterima atau ditolak yaitu dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}. jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima. F_{tabel} dapat ditentukan dengan cara : F_{tabel} = df1 ; df2 Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, a = 5%. df 1 (Jumlah variabel - 1), df2 (n-k-1), (Priyatno, 2008:85).

Jadi, df1 = 3 - 1 = 2 dan df2 = 197- 2 - 1 = 194. Selain itu, pengambilan keputusan dalam menguji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitas. Jika signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima dan jika nilai signifikansi > 0,05, maka hipotesis ditolak.

Pengujian dilakukan dengan melakukan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut : (Santoso, 2004 : 203)

1) Perumusan Hipotesis

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Ho : β1 β2 < 0 : Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara Kemampuan Fisik, Kemampuan Intelektual, Pengetahuan, Keterampilan, Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau
- Ha : β1 β2 > 0 : Ada pengaruh positif yang signifikan antara Kemampuan Fisik, Kemampuan Intelektual, Pengetahuan, Keterampilan, Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau

2) Pengambilan keputusan

Untuk melakukan uji F di sini digunakan program SPSS ver. 16, dengan dasar pengujian sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi pengujian > 0,05 (α=5%) menunjukkan Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga hipotesis yang dirumuskan tidak terbukti kebenarannya
- Jika nilai signifikansi pengujian < 0,05 (α=5%) menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis yang dirumuskan terbukti kebenarannya.

c. Uji Koefisien Beta

Uji Koefisien Beta ini digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang paling menentukan (dominan) berpengaruh terhadap variabel terikat dalam suatu model regresi linier. Nilai Beta terbesar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat, (Priyatno, 2008:85)

1.8. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan September 2019 Minggu ke II sampai dengan minggu ke 4. Sementara itu untuk penyelesaian tesis ini memakan waktu secara keseluruhan lebih kurang selama 4 bulan, untuk lebih jelasnya jadwal waktu penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 3.6. Jadwal Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Bulan/ Minggu Ke															
		September 2019				Oktober 2019				November 2019				Desember 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Persiapan dan Penyusunan Usulan Penelitian	X	X	X	X												
2.	Seminar Usulan Penelitian											X					
3.	Riset						X	X	X	X							
4.	Penelitian Lapangan										X	X	X				
5.	Pengolahan dan Analisis Data										X	X	X				
6.	Konsultasi Bimbingan Tesis								X	X	X	X	X	X			
7.	Ujian Tesis														X		

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Ringkas Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Provinsi Riau

Sekretariat DPRD Provinsi Riau adalah salah satu organisasi daerah di Provinsi Riau yang resmi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau.

Keberadaan Sekretariat DPRD tidak pernah lepas dari semua yang berhubungan dengan Dewan Perwakilan Rakyat itu sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung semua yang berkenaan dengan DPRD prosesnya akan melalui Sekretariat DPRD. Didalam Sekretariat DPRD memiliki pembagian kepengurusan dan bagian tersendiri, serta memiliki tujuan, tugas pokok dan fungsi sesuai dengan bidangnya masing-masing.

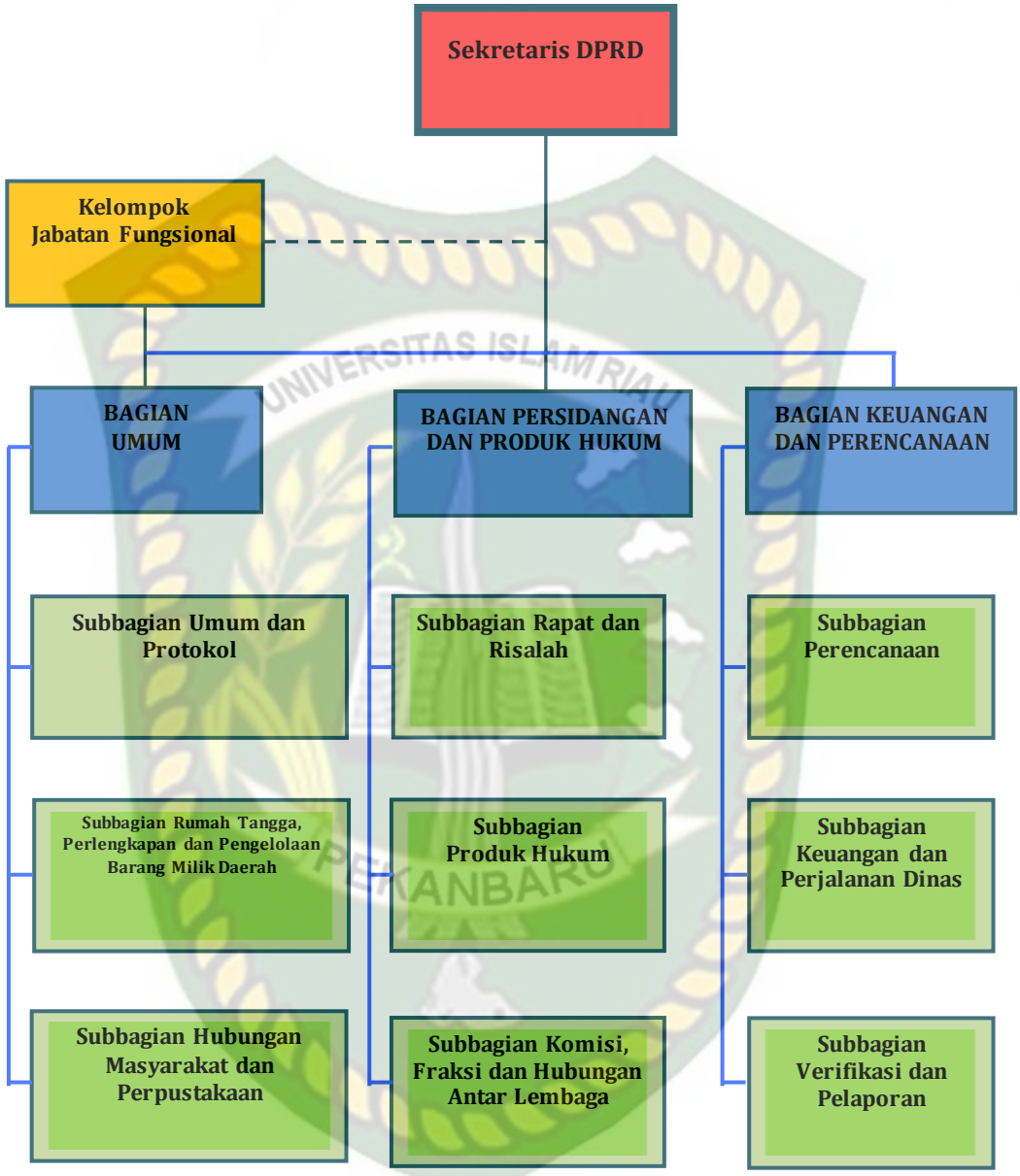
Sekretariat DPRD menyelenggarakan administrasi keseketariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Untuk menyelenggarakan tugasnya Sekretariat DPRD mempunyai fungsi penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD; Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD; Penyelenggaraan rapat-rapat DPRD; dan menyediakan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan DPRD.

4.2. Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Provinsi Riau

Adapun struktur organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dapat dilihat sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Sesuai Perda No. 4 Tahun 2016



Sumber: Rancangan Awal Rencana Strategis Sekretariat DPRD Provinsi Riau 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.3. Tugas dan Fungsi, Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Berdasarkan Peraturan Gunernur Riau No. 99 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah, dan tugas memimpin sekretariat daerah, membantu gubernur dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan dinas daerah, badan dan lembaga teknis daerah. Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan dan secara teknis operasional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan secara administratif bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Untuk menyelenggarakan tugasnya tersebut, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau mempunyai fungsi :

1. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD;
2. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD;
3. Penyelenggaraan fasilitasi rapat DPRD;
4. Penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD; dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

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

Adapun fungsi masing-masing struktur yang ada didalam Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

1. Sekretaris

a. Sekretaris DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan pada bidang pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD.
b. Untuk melaksanakan tugasnya Sekretaris DPRD mempunyai fungsi penyelenggaraan administrasi kesekretariatan, penyelenggaraan administrasi keuangan, fasilitasi penyelenggaraan rapat, penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli, perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

2. Kepala Bagian Umum

a. Kepala Bagian Umum mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Umum dan Protokol, Subbagian Rumah Tangga dan Perlengkapan, dan Subbagian Hubungan Masyarakat dan Perpustakaan;
b. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Bagian umum mempunyai fungsi :
    1) Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bagian Umum;
    2) Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bagian Umum;
    3) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah; dan
    4) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
c. Kepala Bagian Umum membawahi :
    1) Subbagian Umum dan Protokol
    2) Subbagian Rumah Tangga, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah
    3) Subbagian Hubungan Masyarakat dan Perpustakaan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Kepala Bagian Persidangan dan Produk Hukum

a. Kepala Bagian Persidangan dan Produk Hukum mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Rapat dan Risalah, Subbagian Produk Hukum, dan Subbagian Komisi, Fraksi dan Hubungan antar Lembaga;
b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bagian Persidangan dan Produk Hukum menyelenggarakan fungsi :
   1) Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bagian Persidangan dan Produk Hukum;
   2) Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bagian Persidangan dan Produk Hukum;
   3) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
   4) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
c. Kepala Bagian persidangan dan produk hukum membawahi :
   1) Subbagian Rapat dan Risalah
   2) Subbagian Produk Hukum
   3) Subbagian Komisi, Fraksi dan Hubungan antar Lembaga

4. Bagian Keuangan dan Perencanaan

a. Kepala Bagian Keuangan dan Perencanaan mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Perencanaan, Subbagian Keuangan dan Perjalanan Dinas, dan Subbagian Verifikasi dan Pelaporan.;
b. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Kepala Bagian Keuangan dan Perencanaan mempunyai fungsi :
   1) Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bagian Keuangan dan Perencanaan;
   2) Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bagian Keuangan dan Perencanaan;
   3) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
   4) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
c. Kepala Bagian Keuangan dan Perencanaan membawahi :
   1) Subbagian Perencanaan
   2) Subbagian Keuangan dan Perjalanan Dinas
   3) Subbagian Verifikasi dan Pelaporan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.4. Sumber Daya Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

A. Sumber Daya Manusia

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau perlu didukung oleh sumber daya aparatur yang handal dan profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya guna meningkatkan pelayanan dan dukungan kepada Pimpinan dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dengan jumlah pegawai yaitu sebanyak 197 (seratus Sembilan puluh tujuh) orang, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Bedasarkan Golongan

Jumlah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang saat ini bertugas di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Bedasarkan Golongan akan dijelaskan pada tabel 4.1 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.1. Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Berdasarkan Golongan

No.	GOLONGAN	JUMLAH
1.	Golongan IV	13 Orang
2.	Golongan III	127 Orang
3.	Golongan II	59 Orang
4.	Golongan I	1 Orang
	J U M L A H	**197 Orang**

Sumber Data : Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau per 30 November 2018

Bila diklasifikasikan kedalam tingkatan golongan, maka sebagaimana terlihat pada Tabel 4.1, Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau terbanyak berada pada golongan III, atau sejumlah 121 orang (62.7%).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Bedasarkan Jabatan/Eselon

Jumlah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang saat ini bertugas di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Bedasarkan Jabatan/Eselon akan dijelaskan pada tabel 4.2 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.2. Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Berdasarkan Jabatan/Eselon

No.	JABATAN/ESELON	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1.	Eselon II	1	-	1 Orang
2.	Eselon III	3	-	3 Orang
3.	Eselon IV	8	1	9 Orang
4.	Staf/Non Struktural			184 Orang
J U M L A H		**12 Orang**	**1 Orang**	**197 Orang**

Sumber Data : Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau per 30 November 2018

Dari 197 orang pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, terdapat 1 orang dengan jabatan eselon II, yaitu Sekretaris DPRD Provinsi Riau; 3 orang dengan jabatan eselon III, yang terdiri dari 3 orang Kepala Bagian, serta 9 orang dengan jabatan eselon IV yang terdiri dari 9 orang Kepala Sub Bagian dan sisanya sebanyak 184 orang adalah staf.

3. Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Bedasarkan Tingkat Pendidikan

Jumlah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang saat ini bertugas di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau bedasarkan Tingkat Pendidikan akan dijelaskan pada tabel 4.3 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.3. Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO.	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	%
1.	Strata 2	15 Orang	7,8
2.	Strata 1	91 Orang	46,1

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

NO.	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	%
3.	Diploma 3	10 Orang	4,1
4.	SLTA/SMU/D.I/D.II	76 Orang	39,4
5.	Sekolah Menengah Pertama	3 Orang	1,6
6.	Sekolah Dasar	2 Orang	1,0
J U M L A H		**197 Orang**	**100,00**

Sumber Data : Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau per 30 November 2018

4. Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Yang Telah Mengikuti Pelatihan Penjenjangan

Selain jenjang pendidikan formal, dalam kaitannya untuk penjenjangan jabatan aparatur, sebagian pegawai telah mengikuti pelatihan penjenjangan dimulai dari Diklatpim IV sampai dengan Diklatpim II. Data mengenai Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau yang telah mengikuti Pelatihan Penjenjangan tersebut,akan dijelaskan pada tabel 4.4 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.4. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Yang Telah Mengikuti Pelatihan Penjenjangan

NO.	PELATIHAN PENJENJANGAN	JUMLAH	JUMLAH
1.	Diklatpim II	-	0.00
2.	Diklatpim III	8 Orang	24.24
3.	Diklatpim IV	25 Orang	75.76
J U M L A H		**33 Orang**	**100,00**

Sumber Data : Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau per 30 November 2018

Pada Tabel 4.4. terlihat bahwa untuk pelatihan penjenjangan yang terbanyak telah diikuti adalah Diklatpim IV berjumlah 25 orang,atau sejumlah 75,8% dari total keseluruhan pegawai yang mengikuti diklat pelatihan penjenjangan .

B. Peralatan dan Perlengkapan Kantor

Dalam kaitannya untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau didukung oleh Fasilitas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Penunjang (Perlengkapan/Peralatan) seperti Komputer, Printer, Perangkat Teknologi Informasi, Mesin Scanner dan Fotocopy, Kendaraan dinas, Ruang Kerja dan khusus untuk pejabat struktural eselon II dan III disediakan kendaraan dinas dan lain sebagainya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Daftar Invetaris Kantor pada Tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5. Sarana Prasarana Penunjang (Peralatan dan Perlengkapan) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau S/D 30 November 2018

NO	NAMA BARANG	JUMLAH (DALAM BIDANG / UNIT / BUAH)	
1	Tanah	6	Bidang
2	Peralatan dan Mesin	12.353	Unit
3	Gedung/Bangunan	17	Unit
4	Monument	1	unit
5	Rambu-Rambu	3	Set
6	Jalan, Irigasi dan Jaringan	223	Buah
7	Aset Tetap Lainnya	525	Buah
8	Konstruksi Dalam Pengerjaan	1	Unit

Sumber Data: Bagian Umum Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau per 30 November 2018

4.5. Kinerja Pelayanan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau sebagai fasilitator dari tugas pokok dan fungsi DPRD ukuran keberhasilan kinerjanya berdasarkan tingkat keberhasilan Pimpinan dan Anggota DPRD dalam menjalankan fungsinya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pengukuran kinerja pelayanan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau pada periode Renstra 2019-2024 mengalami perubahan yang disusun menyesuaikan kondisi aktual dan rancangan perubahan RPJMD Provinsi Riau pada Tahun 2018.

Adapun Tujuan dan sasaran RPJMD yang di dukung pencapaiannya oleh indikator kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6. Tujuan dan Sasaran OPD yang Mengacu Pada Visi dan Misi Perubahan RPJMD Provinsi Riau

VISI : **"Terwujudnya Riau Yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat Dan Unggul Di Indonesia (Riau Bersatu)"** **MISI 5 :** **"Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Pelayanan Publik Yang Prima Berbasis Teknologi Informasi**		
TUJUAN	**SASARAN**	**INDIKATOR SASARAN**
Meningkatkan kinerja ASN dan pelayanan publik	- **Meningkatnya Layanan Terhadap Tugas dan Fungsi DPRD Provinsi Riau;** - **Meningkatnya Layanan Terhadap Hak-Hak Keuangan, Administratif, dan Keprotokolan DPRD;** - **Meningkatnya Layanan terhadap Peningkatan Kapasitas Lembaga DPRD**	- **Persentase capaian layanan terhadap tugas dan fungsi DPRD;** - **Persentase capaian layanan terhadap hak-hak keuangan dan administratif Pimpinan dan Anggota DPRD;** - **Persentase capaian layanan terhadap peningkatan kapasitas lembaga DPRD**

Sumber Data : Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau per 30 November 2018

Untuk mencapai misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka Indikator Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau yang mengacu pada tujuan dan sasaran Rencana Pembangunanan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Riau yaitu reformasi birokrasi melalui strategi Meningkatkan Kualitas Pelayanan, Integritas Aparatur, serta Akuntabilitas dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

melayani tugas dan fungsi Pimpinan dan Anggota DPRD Provinsi Riau dengan indikator kinerja setiap tahunnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.7. Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
			Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Persentase capaian layanan terhadap tugas dan fungsi DPRD	-	91%	92%	93%	94%	95%	95%
2	Persentase capaian layanan terhadap hak-hak keuangan dan administratif Pimpinan dan Anggota DPRD	-	91%	92%	93%	94%	95%	95%
3	Persentase capaian layanan terhadap peningkatan kapasitas lembaga DPRD	-	91%	92%	93%	94%	95%	95%

Sumber Data : Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau per 30 November 2018

Sebagaimana disebutkan pada tabel 4.7 tentang rencana program dan kegiatan, bahwa indikator sasaran di atas merupakan indikator yang ingin dicapai melalui program utama yaitu Peningkatan Kapasitas Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah serta program-program pendukungnya.

Indikator program Peningkatan Kapasitas Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah yang tercantum pada RPJMD Provinsi Riau sampai dengan Tahun 2019 adalah persentase peningkatan kapasitas Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah. Dengan kata lain, sinkronisasi indikator sasaran Sekretariat DPRD dan indikator program yaitu meningkatnya kapasitas Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah akan menunjukkan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

peningkatan kepuasan pelayanan Sekretariat DPRD dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Sedangkan pengukuran capaian indikator tujuan Sekretariat DPRD Provinsi Riau adalah "indeks kepuasan layanan kepada lembaga DPRD" akan dilakukan dengan metode survey agar penilaian menjadi lebih objektif, serta akan ditingkatkan pada periode Renstra berikutnya. Dengan demikian rasio capaian indikator kinerja terhadap target yang ditetapkan pada tujuan dan sasaran Sekretariat DPRD Provinsi Riau dapat menunjukkan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang prima berbasis teknologi informasi sebagaimana yang dimaksud indikator sasaran indeks reformasi birokrasi pada RPJMD Provinsi Riau Tahun 2019-2024.

4.6. Rencana Program dan Kegiatan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Program adalah kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa instansi pemerintah ataupun dalam rangka kerjasama dengan masyarakat, guna mencapai sasaran tertentu.

Penetapan prioritas program Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau perlu diselaraskan dengan perkembangan makro ekonomi dan perkembangan kehidupan nasional secara umum. Sedangkan perkembangan kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau yang berkaitan dengan terwujudnya pelayanan yang sesuai standar terhadap tri fungsi DPRD (fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan), yang dijadikan landasan terhadap penyusunan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

prioritas program kerja. Karena itu perencanaan program yang akan dilaksanakan berdasarkan inventarisasi dan evaluasi dari program yang telah ada sebelumnya khususnya untuk memberikan penajaman, terdapat beberapa program yang masih perlu dilanjutkan, dikembangkan, bahkan diperluas cakupannya.

Dalam prioritas program yang akan dilaksanakan lebih bernuansa pada pemadatan program agar mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran yang berdampak atau memberi manfaat kepada pelayanan dan pemberian dukungan terhadap tugas pokok dan fungsi DPRD Provinsi Riau.

Memperhatikan permasalahan sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, maka pelayanan atas tugas pokok dan fungsi DPRD Provinsi Riau mengacu pada tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, khususnya agar dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap pembangunan di Provinsi Riau, maka perlu ditentukan strategi dan kebijakan yang ditungkan ke dalam program-program dan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, yaitu sebagai berikut :

1. Peningkatan Kapasitas Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah

Program ini di maksudkan untuk meningkatkan kapasitas kinerja Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah melalui pelayanan Sekretariat DPRD dan fasilitasi agenda-agenda rapat dewan. Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan melalui program ini antara lain :

- Pembahasan Rancangan Peraturan Daerah.
- Penyusunan Ranperda yang berasal dari DPRD Provinsi Riau.
- Pembahasan LKPJ, Pembahasan Pertanggung Jawaban APBD, Pembahasan APBD-P, Pembahasan APBD, dan Pembahasan LHP BPK.
- Rapat-rapat Alat Kelengkapan Dewan.
- Rapat-rapat Paripurna.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Penyediaan Pengganti Antar Waktu (PAW) Anggota DPRD Provinsi Riau.
- Rapat Koordinasi dan Komunikasi Pimpinan dan Sekretaris DPRD.
- Reses Pimpinan dan Anggota DPRD.
- Kunjungan Kerja Pimpinan dan Anggota DPRD.
- Peningkatan Kapasitas Pimpinan dan Anggota DPRD.
- Penyediaan Tenaga Ahli dan Advokasi.
- Kunjungan Luar Negeri Pimpinan dan Anggota DPRD.
- Kunjungan Kerja Alat Kelengkapan Dewan.
- Hearing/Dialog, dan Sosialisasi Peraturan Daerah.
- Pembentukan Peraturan Daerah.
- Pemeliharaan Kesehatan dan Pengobatan Pimpinan dan Anggota DPRD.
- Penyelenggaraan Keprotokolan Pimpinan DPRD dan Alat Kelengkapan Dewan.
- Konsolidasi Hubungan Antar Lembaga.
- Penyediaan Logistik Rumah Tangga Pimpinan DPRD.
- Penyediaan Pakaian Dinas Pimpinan dan Anggota DPRD.
- Penyediaan Jasa Sosialisasi, Informasi, Publikasi, dan Kehumasan DPRD
- Konsultasi dan Pengurusan Kunjungan Luar Negeri Pimpinan dan Anggota DPRD
- Peningkatan Kapasitas Layanan Kepada Lembaga DPRD
- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang Undangan Bagi Pimpinan dan Anggota DPRD
- Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Acara/Resepsi Pimpinan DPRD

2. Pelayanan Administrasi Perkantoran

Program ini dimaksudkan untuk terselenggaranya pelayanan adminstrasi perkantoran dalam rangka mendukung tugas-tugas kesekretariatan Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan melalui program ini, antara lain :

- Penyediaan jasa surat menyurat.
- Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik.
- Penyediaan jasa administrasi keuangan.
- Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor.
- Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional.
- Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor.
- Penyediaan Alat Tulis Kantor.
- Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan.
- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor.
- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor.
- Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Penyediaan Makanan dan Minuman.
- Rapat-rapat Kordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah.
- Penyediaan Jasa Keamanan Kantor.
- Penataan Arsip Sekretariat DPRD.
- Penyediaan Jasa Konsultansi Manajemen dan Survey.

3. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Program ini dimaksud untuk peningkatan ketersediaan sarana dan prasarana yang layak pakai untuk menunjang kegiatan dan tugas DPRD. Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan melalui program ini antara lain :

- Pengadaan perlengkapan rumah jabatan/dinas.
- Pengadaan perlengkapan gedung kantor.
- Pengadaan peralatan rumah jabatan/Dinas
- Pengadaan peralatan gedung kantor.
- Pengadaan Mebeuler.
- Pemeliharaan rutin/berkala rumah jabatan
- Pemeliharaan rutin/berkala rumah Dinas
- Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
- Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
- Pemeliharaan Rutin / Berkala Perlengkapan Rumah Jabatan / Dinas
- Pemeliharaan Rutin / Berkala Peralatan Gedung Kantor
- Rehabilitasi Sedang / Berat Gedung Kantor
- Pembangunan Gedung Kantor
- Pengadaan kendaraan dinas/operasional
- Penyediaan Sarana Kearsipan

4. Peningkatan Disiplin Aparatur

Program ini dimaksudkan untuk meningkatkan disiplin aparatur melalui penyediaan pakaian dinas beserta atributnya. Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan melalui program ini antara lain :

- Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya
- Pengadaan pakaian khusus dan hari-hari tertentu

Kebijakan dan program dilakukan setiap tahun dalam kurun waktu 5 (lima) tahun, dan direncanakan pelaksanaan dan pembiayaannya melalui APBD, maupun dalam rangka kerjasama dengan masyarakat. Sejauh mungkin diidentifikasi pula

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berbagai program ataupun kegiatan yang merupakan peran serta aktif masyarakat sebagai tanggapan atas kebijakan ataupun program pemerintah, serta kinerjanya. Keberhasilan program dan kegiatan yang dilakukan sangat erat kaitannya dengan kebijakan instansi. Dalam rangka itu perlu diidentifikasi pula keterkaitan antara kebijakan yang telah ditetapkan dengan program dan kegiatan sebelum diimplementasikan. Kebijakan tersebut perlu dikaji terlebih dahulu untuk meyakinkan apakah kebijakan yang telah ditetapkan benar-benar dapat dilaksanakan.

Sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis kemudian dijabarkan lebih lanjut kedalam suatu rencana kinerja tahunan dalam bentuk kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif. Oleh karena itu, sebelum mengarah dalam penjabaran lebih lanjut kedalam suatu rencana kinerja tahunan dalam bentuk kegiatan perlu dilakukan sinkronisi antara tujuan, sasaran, dan strategi sebagaimana tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8. Sinkronisasi Tujuan, Sasaran dan Strategi

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	
		Kebijakan	Program
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatkan Pelayanan bagi Peningkatan Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau	- Meningkatnya Layanan Terhadap Tugas dan Fungsi DPRD Provinsi Riau; - Meningkatnya Layanan Terhadap Hak-Hak Keuangan, Administratif, dan Keprotokolan DPRD; - Meningkatnya Layanan terhadap Peningkatan Kapasitas Lembaga	- Meningkatkan layanan terhadap fungsi legislasi, fungsi anggaran, dan fungsi pengawasan DPRD; - Meningkatkan pelayanan hak-hak keuangan dan administratif Pimpinan dan Anggota DPRD; - Meningkatkan layanan terhadap pemahaman dan implementasi produk hukum;	**a. Program Utama :** 1. Program Peningkatan Kapasitas Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	DPRD;		**b. Program Penunjang** 1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran 2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur 3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur

Sumber Data : Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau per 30 November 2018

Target dan capaian kinerja pelayanan sebagaimana rencana Renstra Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Tahun 2014-2019 dapat ditunjukkan pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9. Pencapaian Kinerja Pelayanan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Periode Renstra Tahun 2014-2019

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-			
					2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
1	Jumlah produk hukum yang dihasilkan DPRD dan Pemerintah Provinsi Riau				21	22	23	-	-	13	4	11	-	-	62%	18%	48%	-
2	Indeks Kepuasan Layanan kepada Lembaga DPRD				-	-	-	72	72	-	-	-	70	-	-	-	-	97%

Sumber Data : Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau per 30 November 2018

4.7. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Dengan memperhatikan kondisi saat ini dan untuk memenuhi tuntutan perkembangan birokrasi yang professional sebagai konsekuensi derasnya arus informasi dan arus globalisasi, sudah selayaknya Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau mengambil langkah-langkah menuju perubahan, serta

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mempersiapkan hal-hal yang diperlukan guna meningkatkan tuntutan akan partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan publik dan penerapan prinsip-prinsip tata kepemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh penyelenggara Pemerintahan Daerah utamanya bagi Institusi/Lembaga DPRD sebagai Lembaga Wakil Rakyat. Dengan mengoptimalkan kekuatan, memanfaatkan peluang serta mengeliminir kelemahan dan ancaman maka Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dengan dukungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Riau Tahun 2019-2024 akan mengupayakan terwujudnya tujuan-tujuan yang ditetapkan pada Rencana Strategis Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau ini.

Namun demikian, kedepan terdapat tantangan yang terkait dengan pengembangan pelayanan dan akuntabilitas kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau antara lain:

1. Dari hasil rapat-rapat penyusunan rencana strategis 2019-2024 di Lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Riau serta hasil konsultasi penyusunan *cascading* ke KEMENPAN RB diperlukan penyesuaian Indikator Kinerja Utama (IKU) maupun indikator kinerja Program/Kegiatan untuk keselarasan dokumen perencanaan dengan Indikator Kinerja Pemerintah Provinsi Riau agar dapat dilakukan pemetaan dan pengukuran sesuai sasaran yang diinginkan.
2. Penyusunan target kinerja yang terukur serta penilaian kinerja yang rasional dan proposional dalam kaitannya dengan peningkatan pelayanan bagi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pelaksanaan tugas dan fungsi Pimpinan dan Anggota DPRD sehingga memberikan *feedback* positif terhadap kebijakan pembangunan daerah.

3. Meningkatnya tuntutan profesionalisme tugas dan pelayanan memerlukan peningkatan kapasitas aparatur Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.
4. Optimalisasi penyusunan rencana strategis, rencana kerja, serta evaluasi kinerja membutuhkan dukungan dana yang memadai.

Melihat permasalahan/tantangan tersebut diatas, terdapat peluang bagi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau untuk mengambil langkah aksi dalam perbaikan akuntabilitas kinerja dan peningkatan kualitas pelayanan tugas dan fungsi Pimpinan beserta alat kelengkapan DPRD Provinsi Riau kedepan yaitu :

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah dan rencana perubahan RPJMD Provinsi Riau Tahun 2019-2024;
2. Penerapan dan pengembangan SOP di Lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Riau sebagai pendukung kinerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

5.1. Gambaran Subjek Penelitian

Sesuai dengan apa yang dijelaskan dalam metode penelitian ini, bahwa yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada kantor pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, maka peneliti terlebih dahulu menyajikan data-data mengenai identitas responden penelitian yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dari para responden yang melakukan kegiatan pelayanan pada kantor pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Untuk mengetahui keadaan responden penelitian, maka diuraikan secara singkat mengenai karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin Umur responden dan tingkat pendidikan sebagai berikut :

1). Jenis Kelamin Responden

Tabel 5.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	115	58.38
2	Perempuan	82	41.62
Jumlah		**197**	**100.00**

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 5.1 diatas terlihat bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 115 orang atau 58,38%. Sedangkan responden yang memiliki jenis kelamin Perempuan sebanyak 82 orang atau 41,62%. Dengan demikian terlihat bahwa responden penelitian Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Rakyat Daerah Provinsi Riau lebih banyak berjenis kelamin Laki-laki dari pada jenis kelamin Perempuan.

2). Umur Responden

Tabel 5.2. Identitas Responden Berdasarkan Tingkatan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase %
1	20-30 tahun	37	18.78
2	31-40 tahun	46	23.35
3	41-50 tahun	75	38.07
4	> 50 Tahun	39	19.80
Jumlah		**197**	**100.00**

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat, bahwa responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 37 orang atau 18,78% dari keseluruhan jumlah responden. Responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 47 orang atau 23,35% dari keseluruhan jumlah responden. Responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 75 orang atau 38.07% dari keseluruhan jumlah responden. Responden yang berumur > 50 tahun sebanyak 39 orang atau 19,80% dari keseluruhan jumlah responden. Jadi dari data tersebut diketahui jumlah responden berdasarkan umur terbanyak adalah responden yang berumur 41-50 tahun.

3). Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden penelitian terdiri dari berbagai disiplin ilmu dari berbagai jenjang pendidikan. Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden penelitian , dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S2	15	7.61
2	S1	91	46.19
3	Diploma III	10	5.08
4	SLTA	76	38.58
5	SLTP	3	1.52
6	SD	2	1.02
Jumlah		**197**	**100.00**

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana Srata – 2 (S2) sebanyak 15 orang atau 7.61%, responden dengan tingkat pendidikan Sarjana Srata 1 (S1) sebanyak 91 orang atau 46.19%, responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma III sebanyak 10 orang atau 5,08% dari keseluruhan responden, responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA sebanyak 76 orang atau 38,58% dari keseluruhan responden dan responden, responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTP sebanyak 3 orang atau 1,52% dari keseluruhan responden dan responden, responden yang memiliki tingkat pendidikan SD sebanyak 2 orang atau 1,02% dari keseluruhan responden dan responden

Dengan demikian terlihat bahwa responden penelitian Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau lebih banyak ini lebih banyak memiliki tingkat Pendidikan Sarjana Strata 1.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.2.Analisa Data Hasil Penelitian.

Untuk memberikan gambaran mengenai Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dalam penelitian ini yang terdiri dari:

1. Variabel Bebas / Independent (variabel X) terdiri dari:
   a. Kemampuan Fisik (X1);
   b. Kemampuan Intelektual (X2);
   c. Pengetahuan (X3);
   d. Keterampilan (X4) dan
   e. Kepemimpinan (X5).
2. Variabel Tidak Bebas/dependent (variabel Y) yaitu Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau,

Maka pada bagian ini akan diberikan uraian mengenai masing-masing variabel berdasarkan tanggapan responden yang berjumlah 197 orang, berdasarkan hasil kuesioner penelitian dalam bentuk tabel tabulasi frekuensi dengan skor untuk setiap dimensi variabel dan juga sebagai analisi deskriptif akan diuraikan sebagai berikut:

5.2.1. Analisis Variabel Kemampuan Fisik (X1) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan tertentu yang bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar (Robbins, 2009:61) pada tingkat yang sama dimana kemampuan intelektual memainkan suatu peran yang besar dalam pekerjaan kompleks. Dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis Kemampuan Fisik (X1) merujuk pada pendapat Robbin (2009:62) mengenai kemampuan fisik utama antara lain:

- Kekuatan tubuh;
- Fleksibelitas dan
- Stamina.

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai kemampuan fisik (X1), akan dijelaskan pada tabel tanggapan responden mengenai dimensi variabel kemampuan fisik pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau pada tabel 5.4 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.4. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kemampuan Fisik (X1) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Kemampuan fisik pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	43	101	51	2	0	197	Baik
2	Kemampuan pegawai dalam bergerak secara fleksibel pada saat bekerja	51	91	55	0	0	197	
3	Kemampuan pegawai untuk menjaga stamina disaat bekerja	49	78	65	5	0	197	
Jumlah Tanggapan		**143**	**270**	**171**	**7**	**0**	**591**	
Total Skor		**715**	**1080**	**513**	**14**	**0**	**2322**	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Keterangan :

Rentang skala skor variabel Kemampuan Fisik (X1)

1. 591 – 1063,8 = Tidak Baik
2. 1063,9 – 1536,7 = Kurang Baik
3. 1536,8 – 2009,6 = Cukup Baik
4. **2009,7- 2482,5 = Baik**
5. 2482,6 - 2955 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.4 diatas diketahui tanggapan 197 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 143 tanggapan dengan nilai skor 715, tanggapan responden kategori Baik yaitu 270 tanggapan dengan nilai skor 1080, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 171 tanggapan dengan nilai skor 513, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yaitu 7 tanggapan dengan nilai skor 14 dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh pada table 5.4 di atas dapat diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 2322 berada pada kategori **Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai kemampuan fisik pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau pada umumnya sudah baik. Namun berdasarkan tangapan dari masing-masing informan penelitian juga diketahui bahwa dengan bekerja di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, para pegawai mesti memahami beban tugas yang akan dilaksanakan. Dimana dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari aktifitas di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau tidak semata-mata tergantung pada jam kantor pada umumnya seperti masuk kantor pada jam 7.30 WIB dan pulang dari kantor pada jam 16.30 WIB.

Dalam memberikan pelayanan mesti disesuaikan dengan aktifitas anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau yang terkadang sering melewati batas jam kerja pada umumnya. Agenda kerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau sepererti mengadakan rapat-rapat dan melaksanakan pembahasan-pembahasan berbagai peraturan perundangan sering dilaksanakan hingga malam hari. Dengan aktifitas seperti itu maka pegawai harus dapat memahami berbagai konsekwensi dari pola kerja para anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Riau yang tidak memiliki jam kerja baku seperti kantor atau instansi pemerintah lainnya khususnya yang melakukan aktifitas pelayanan publik.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 99 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan organisasi tugas dan Fungsi, Serta Tata Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau pada Pasal 3 mengenai tugas Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau sebagai berikut:

> Pasal 2
> Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, serta menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan Peraturan tersebut diatas, maka segenap pegawai yang bertugas harus memiliki kemampuan fisik yang prima, fleksibel dan aktif serta energik dalam bertugas, khususnya dalam memberikan pelayanan administrasi kesekretariatan bagi seluruh anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

5.2.2. Analisis Variabel Kemampuan Intelektual (X2) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

Kemampuan intelektual menurut Spencer (1993 : 25-86) dinyatakan sebagai kompetensi berpikir (*cognitive*) yang mempunyai fungsi kerja individu, terdiri dari :

1. Berpikir analitis (*analytical thinking*), yakni kemampuan memahami situasi atau permasalahan dengan cara memandangnya sebagai satu kesatuan mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi masalah mendasar dalam situasi kompleks,
2. Berpikir konseptual (*conceptual thinking*), yakni kemampuan memahami situasi atau keadaan dengan cara memandangnya sebagai satu kesatuan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang terintegrasi mencakup kemampuan mengidentifikasi pola keterikatan antara masalah yang tidak tampak dengan jelas atau kemampuan mengidentifikasikan permasalahan utama yang mendasar dalam situasi yang kompleks.

3. Keahlian teknis secara profesional (*technical/ professional/managerial expertise*), yakni penguasaan pengetahuan eksplisit, berupa keahlian/keterampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta motivasi untuk mengembangkan, menggunakan dan mendistribusikan pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain.

Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis Kemampuan Intelektual (X2) merujuk pada pendapat Robbin (2009:58) mengenai dimensi kemampuan intelektual antara lain:

- Kecerdasan
- Pemahaman
- Penalaran
- Daya ingat

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai kemampuan intelektual (X2), akan dijelaskan pada tabel tanggapan responden mengenai dimensi variabel kemampuan intelektual pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau pada tabel 5.5 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.5. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kemampuan Intelektual (X2) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Kecerdasan pegawai dalam berpikir dan memecahkan masalah pekerjaan	22	94	76	5	0	197	Baik
2	Kemampuan pegawai untuk memahami mekanisme kerja	15	69	93	20	0	197	
3	Kemampuan pegawai dalam mengidentifikasi masalah dan memecahkan masalah pekerjaan	40	69	78	10	0	197	
4	Kemampuan pegawai dalam mengingat instruksi ataupun tugas yang akan dikerjakan	34	85	70	8	0	197	
Jumlah Tanggapan		**111**	**317**	**317**	**43**	**0**	**788**	
Total Skor		**555**	**1268**	**951**	**86**	**0**	**2860**	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019
Keterangan :
Rentang skala skor variabel Kemampuan Intelektual (X)

1. 788 – 1418,4 = Tidak Baik
2. 1418,5 - 2049 = Kurang Baik
3. 2049,1 – 2679,5 = Cukup Baik
4. **2679,6 - 3310 = Baik**
5. 3310,1 - 3940 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.5 diatas diketahui tanggapan 197 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 111 tanggapan dengan nilai skor 555, tanggapan responden kategori Baik yaitu 317 tanggapan dengan nilai skor 1268, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 317 tanggapan dengan nilai skor 951, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 43 tanggapan dengan nilai skor 86 dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh pada table 5.5 di atas dapat diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 2860 berada pada kategori **Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai kemampuan intelektual pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa saat ini kemampuan intelektual pegawai kemampuan intelektual Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau sudah memiliki kemampuan intelektual yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dilokasi penelitian diketahui bahwa:

1. Dalam melaksanakan tugas pelayanan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Daerah, serta menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan maka setiap pegawai dituntut untuk mampu berpikir cepat dan juga diharapkan mampu untuk mencari solusi yang terbaik dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan;

2. Sebelum memulai suatu pekerjaan pegawai terlebih dahulu harus mengetahui mekanisme sesuai dengan batasan kewenangan yang dimiliki.
3. Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau harus memiliki nalar yang cukup kuat dalam mengidentifikasi permasalahan yang terjadi dan mampu memecahkan permasalahan dengan baik, sehingga pelaksanaan tugas pelayanan yang dilaksanakan bagi terselenggaranya fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau sesuai dengan tujuan yang diharapkan.
4. Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari harus mengingat dan mematuhi prosedur kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.

5.2.3. Analisis Variabel Pengetahuan (X3) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM kerena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Blanchard & Thacker (2004), pengetahuan dikategorikan sebagai berikut: (1) Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (*declarative*). (2) Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui (*procedural*). (3) Mengerti tentang *how*, *when* dan *why* informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (*strategic*).

Menurut Mankunegara (2011:67) pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan/pegawai dimana pengetahuan tersebut dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan,media dan informasi yang diterima. Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis pengetahuan merujuk kepada pendapat Mubarak (2007:30) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang, yaitu:

- Pendidikan,
- Pekerjaan,
- Pengalaman
- Informasi

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai variabel pengetahuan (X3), akan dijelaskan pada tabel tanggapan responden mengenai dimensi variabel pengetahuan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau pada tabel 5.6 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.6. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Pengetahuan (X3) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Tingkat pendidikan pegawai	57	102	37	1	0	197	Baik
2	Ruang lingkup kerja pegawai yang selama ini dilakukan pegawai	50	82	61	4	0	197	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai	46	81	66	4	0	197	Baik
4	Kemudahan bagi pegawai untuk menerima berbagai informasi yang jelas terkait pelaksanaan tugas	68	90	39	0	0	197	
Jumlah Tanggapan		**221**	**355**	**203**	**9**	**0**	**788**	
Total Skor		**1105**	**1420**	**609**	**18**	**0**	**3152**	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Keterangan :

Rentang skala skor variabel Pengetahuan Pegawai (X3)

1. 788 – 1418,4 = Tidak Baik
2. 1418,5 - 2049 = Kurang Baik
3. 2049,1 – 2679,5 = Cukup Baik
4. **2679,6 - 3310 = Baik**
5. 3310,1 - 3940 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.6 diatas diketahui tanggapan 197 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 221 tanggapan dengan nilai skor 1105, tanggapan responden kategori Baik yaitu 355 tanggapan dengan nilai skor 1420 tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 203 tanggapan dengan nilai skor 609, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 9 tanggapan dengan nilai skor 18 dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 18 tanggapan dengan nilai skor 18.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh pada table 5.6 di atas dapat diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 3152 berada pada kategori **Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai pengetahuan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa saat ini pegawai yang bertugas pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Riau sudah memiliki tingkat pengetahuan yang baik dan mampu menjalankan tugas dan fungsi mereka masng-masing sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian dan observasi yang telah dilakukan mengenai pengetahuan pegawai tersebut diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Pegawai yang bekerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau saat ini mempunyai tingkat rata-rata terbanyak adalah berpendidikan Strata 1 (S1). Data tingkat pendidikan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dijelaskan pada tabel 5.7 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.7. Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Riau berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan Pegawai	Jumlah	%
1.	Strata 2	15 Orang	7,8
2.	Strata 1	91 Orang	46,1
3.	Diploma 3	10 Orang	4,1
4.	SLTA/SMU/D.I/D.II	76 Orang	39,4
5.	Sekolah Menengah Pertama	3 Orang	1,6
6.	Sekolah Dasar	2 Orang	1,0
Jumlah		**197 Orang**	**100,00**

Sumber Data : Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau per 30 November 2018

Berdasarkan data pada tabel 5.7 diatas diketahui bahwa sebahagian besar pegawai yang bertugas pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, memiliki tingkat pendidikan rata-rata tertinggi adalah pegawai dengan tingkat pendidikan Strata 1 (S1) dengan jumlah pegawai sebanyak 91 orang atau 46,1% dari keseluruhan jumlah pegawai yang ada. Dengan kondisi tingkat pendidikan seperti tentunya sangat membantu dalam menunjang pelaksanaan tugas di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Setiap pegawai memiliki pengetahuan yang baik terhadap ruang lingkup pekerjaan yang selama ini dilakukan sehingga Pekerjaan yang diberikan oleh atasan dapat dilaksanakan dengan baik.
3. Rata-rata Pegawai yang sudah bekerja di Lembaga Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau sudah lebih dari 5 tahun, sehingga masing-masing pegawai sudah memliki pengalaman kerja yang baik tugas dan tanggungjawab kerja.
4. Peyerahan tugas dari pimpinan dilaksanakan secara transparant. Tugas baru selalu disampaikan Pimpinan kepada pegawai baik secara langsung maupun secara tertulis dan diumumkan di papan pengumuman.

5.2.4. Analisis Variabel Keterampilan (X4) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Skill (keterampilan) pegawai merupakan salah satu faktor penentu dalam usaha mencapai susksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik.

Skill (keterampilan) seorang pegawai saat bekerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai ataupun kinerja organisasi atau lembaga tempat seorang pegawai itu bekerja. *Skill* (keterampilan) sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat, (Giibson:1988:33).

Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis keterampilan (*skill*) yaitu:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Kecerdasan
- Kreatifitas
- Disiplin
- Interaksi komunikasi

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai variabel Keterampilan (X4), akan dijelaskan pada tabel tanggapan responden mengenai dimensi variabel keterampilan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau pada tabel 5.8 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.8. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Keterampilan (X4) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Kemampuan pegawai dalam berpikir dan memahami permasalahan kerja	19	55	107	16	0	197	Baik
2	Kemampuan pegawai dalam menemukan ide pelaksanaan pekerjaan.	32	58	100	7	0	197	
3	Kemampuan pegawai dalam mentaati peraturan	20	55	92	23	7	197	
4	Kemampuan pegawai disaat berkomunikasi dengan sesama rekan kerja	19	94	73	11	0	197	
Jumlah Tanggapan		**90**	**262**	**372**	**57**	**7**	**788**	
Total Skor		**450**	**1048**	**1116**	**114**	**7**	**2735**	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Keterangan :

Rentang skala skor variabel Pengetahuan Pegawai (X4)

1. 788 – 1418,4 = Tidak Baik
2. 1418,5 - 2049 = Kurang Baik
3. 2049,1 – 2679,5 = Cukup Baik
4. **2679,6 - 3310 = Baik**
5. 3310,1 - 3940 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.8 diatas diketahui tanggapan 197 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 90 tanggapan dengan nilai skor 450, tanggapan responden kategori Baik yaitu 262 tanggapan dengan nilai skor 1048 tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 372 tanggapan dengan nilai skor 1116, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yaitu 57 tanggapan dengan nilai skor 114 dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 7 tanggapan dengan nilai skor 7.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh pada table 5.6 di atas dapat diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 2735 berada pada kategori **Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai keterampilan (*skill*) pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, dapat diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Tingkat kecerdasan masing-masing pegawai dalam berpikir berbeda-beda akan tetapi dalam memecahkan suatu permasalahan kerja yang memerlukan petunjuk dari pimpinan bisa bertanya langsung dengan pimpinan.
2. Pegawai selalu diarahkan untuk mengikuti berbagai macam pelatihan dan Bimbingan Teknis untuk menemukan ide-ide baru dalam pelaksanaan Pekerjaan agar dapat dilaksanakan secara Efektif dan Efisien.
3. Pegawai mempunyai Integritas dan tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga selalu mentaati perturan yang ada.
4. Sesama Pegawai yang bekerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau selalu menjalin komunikasi dan berinteraksi satu dengan yang lainnya sehingga terjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.2.5. Analisis Variabel Kepemimpinan (X5) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Menurut Siswanto (2005 : 169), kepemimpinan adalah sikap dan prilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisiensi dan efektifitas guna mencapai tingkat produktifitas sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Nawawi (2006 : 9), kepemimpinan adalah kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Kepemimpinan kadang kala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yaang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Lebih jauh lagi George R Terry merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi (Thoha,2004 :5)

Kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interprestasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitasaktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok-kelompok perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi, Rivai (2005:2). Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis kepemimpinan, yaitu:

- Pengaruh
- Memotivasi
- Pemberian Informasi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Pengambilan Keputusan

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai variabel Kepemimpinan (X5), akan dijelaskan pada tabel tanggapan responden mengenai dimensi variabel kepemimpinan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau pada tabel 5.9 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.9. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kepemimpinan (X5) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Kemampuan pegawai dalam mempengaruhi rekan kerja agar dapat berkerjasama	17	72	108	0	0	197	Baik
2	Kemampuan untuk memotivasi rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	25	51	110	11	0	197	
3	Kemampuan dalam memberikan informasi pelaksanaan tugas	26	79	79	13	0	197	
4	Kemampuan dalam pengambilan keputusan	25	79	76	17	0	197	
Jumlah Tanggapan		**93**	**281**	**373**	**41**	**0**	**788**	
Total Skor		**465**	**1124**	**1119**	**82**	**0**	**2790**	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Keterangan :

Rentang skala skor variabel Pengetahuan Pegawai (X4)

1. 788 – 1418,4 = Tidak Baik
2. 1418,5 - 2049 = Kurang Baik
3. 2049,1 – 2679,5 = Cukup Baik
4. **2679,6 - 3310 = Baik**
5. 3310,1 - 3940 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.9 diatas diketahui tanggapan 197 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 93 tanggapan dengan nilai skor 465, tanggapan responden kategori Baik yaitu 21 tanggapan dengan nilai skor 1124 tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 373 tanggapan dengan nilai skor 1119, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 41 tanggapan dengan nilai skor 82 dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 0 tanggapan dengan nilai skor 0.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh pada table 5.9 di atas dapat diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 2790 berada pada kategori **Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai dimensi kepemimpinan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, dapat diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Kemampuan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau untuk mempengaruhi sesama rekan kerja untuk dapat bekerja sama dalam melaksanakan aktifitas kerja sudan baik. Masing-masing pegawai beranggapan bahwa jenis pekerjaan yang dilaksanakan adalah tanggungjawab bersama sehingga masing-masing pegawai telah memiliki rasa tanggungjawab kepada pekerjaan. Terutama sekali jika ada sesama rekan kerja yang memerlukan bantuan dan mengajak bekerja sama, maka dengan senang hati akan dibantu oleh pegawai lainnya yang ada.
2. Kemampuan pegawai dalam memotivasi rekan kerja juga sangat baik. Disebabkan karena rata-rata pegawai yang bertugas di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau ini adalah pegawai yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun secara bersama-sama, maka motivasi kerja para pegawai untuk dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan agar dapat diselesaikan tepat waktu sudah berjalan dengan baik. Mengingat padatnya jadwal kerja anggota DPRD Provinsi Riau saat ini, maka sesama rekan kerja harus saling membantu agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Pegawai selalu diberikan informasi yang jelas perihal pelaksanaan Pemberian Informasi terkait dengan Pelaksanaan Tugas oleh pimpinan, bai melalui surat tugas ataupun pemberian informasi secara transparan pada *time schedule* yang sudah diumumkan dipapan informasi yang di tempel disetiap ruangan kerja pegawai. Dengan kebiasan seperti ini maka secara langsung akan meningkatkan kemampuan dari masing-masing pegawai untuk mampu memberikan informasi mengenai pelaksanaan tugas yang akan mereka laksanakan
4. Setiap Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengambil setiap keputusan, Keputusan yang diambil harus melalui koordinasi dengan Pimpinan agar tidak salah dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia (X) yang terdiri dari:

a. Kemampuan Fisik (X1);
b. Kemampuan Intelektual (X2);
c. Pengetahuan (X3)
d. Keterampilan (X4) dan
e. Kepemimpinan (X5)

Akan dijelaskan pada tabel 5.10 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.10. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia (X) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah
		SB	B	CB	KB	TB	
1	Kemampuan Fisik (X1)	143	270	171	7	0	591

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2	Kemampuan Intelektual (X2)	111	317	317	43	0	788
3	Pengetahuan (X3)	221	355	203	9	0	788
4	Keterampilan (X4)	90	262	372	57	7	788
5	Kepemimpinan (X5)	93	281	373	41	0	788
Jumlah Tanggapan		**658**	**1485**	**1436**	**157**	**7**	**3743**
Total Skor		**3290**	**5940**	**4308**	**314**	**7**	**13859**

Sumber : Data Olahan Penelitian 2018
Keterangan :
Rentang skala Faktor-Fakor Kualitas Sumberdaya Manusia (X)
1. 3743 – 6737,4 = Tidak Baik
2. 6737,5 – 9731,9 = Kurang Baik
3. 9732 – 12726,4 = Cukup Baik
4. **12726,5 – 15720,9 = Baik**
5. 15721 – 18715 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.10 diatas diketahui tanggapan dari 197 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 658 tanggapan dengan nilai skor 3290, tanggapan responden kategori Baik yaitu 1485 tanggapan dengan nilai skor 5940, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 1436 tanggapan dengan nilai skor 4308, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 157 tanggapan dengan nilai skor 314 dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 7 tanggapan dengan nilai skor 7.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh pada table 5.10 di atas dapat diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 13859 berada pada kategori **Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa Faktor-Fakor Kualitas Sumberdaya Manusia Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dalam menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, serta menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Daerah Provinsi Riau sudah baik. Hal ini disebabkan karena karena dalam melaksanakan tugas seuai dengan tanggungjawab yang dimiliki oleh masing-masing pegawai jika dianalisis berdasarkan kemampuan fisik, kemampuan intelektual, pengetahuan, keterampilan dan kepemimpinan dari masing pegawai sudah kompeten dan mampu mendukung pelaksanaan pelayanan yang diberikan kepada masing-masing anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dengan baik.

5.2.6. Analisis Variabel Kinerja (Y) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompokorang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Mangkunegara (2002:67) dalam Pasolong (2010:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis pengukuran kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, merujuk pada pendapat Bangun (2012: 233), bahwa kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan yang terdiri :
   - Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target
   - Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan jenis kegiatan
   - Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan standar pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan yang terdiri :
   - Pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar prosedur
   - Pekerjaan dilakukan sesuai dengan penugasan
3. Ketepatan waktu kerja yang terdiri :
   - Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar waktu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja

4. Kehadiran yang terdiri :
   - Datang tepat waktu
   - Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan
5. Kemampuan bekerjasama yang terdiri :
   - Kemampuan pegawai dalam memberikan saran pada pimpinan untuk peningkatan produktifitas organisasi
   - Kemampuan pegawai dalammenghargai rekan kerja
   - Kemampuan untuk bekerjasama dalam tim kerja

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai variabel Kinerja (Y), akan dijelaskan pada tabel tanggapan responden mengenai dimensi variabel kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau pada tabel 5.11 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.11. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kinerja (Y) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan target	7	85	105	0	0	197	Cukup Baik
2	Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan jenis kegiatan	20	59	118	0	0	197	
3	Pelaksanaan kerja sesuai prosedur	20	46	124	7	0	197	
4	Pelaksanaan kerja sesuai dengan penugasan	0	91	106	0	0	197	
5	Penyelesaian pekerjaan sesuai standar waktu	20	20	124	33	0	197	
6	Kemampuan dalam memanfaatkan waktu kerja	0	72	119	6	0	197	
7	Datang tepat waktu	0	46	125	20	6	197	
8	Pelaksanaan pekerjaan sesuai jam kerja	7	71	112	7	0	197	
9	Kemampuan dalam memberikan saran pada pimpinan	7	59	98	33	0	197	
10	Kemampuan dalam menghargai rekan kerja	7	112	71	7	0	197	
11	Kemampuan bekerja sama dengan tim kerja	7	92	98	0	0	197	
Jumlah Tanggapan		**95**	**753**	**1200**	**113**	**6**	**2167**	
Total Skor		**475**	**3012**	**3600**	**226**	**6**	**7319**	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Keterangan :

Rentang skala skor variabel Kinerja Pegawai (Y)

1. 2167 – 3009,6 = Tidak Baik
2. 3009,7 – 5634,3 = Kurang Baik
3. **5634,4 - 7368 = Cukup Baik**
4. 7368,1 – 9101,7 = Baik

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. 9101,8 - 10835 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.11 diatas diketahui tanggapan 197 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 95 tanggapan dengan nilai skor 475, tanggapan responden kategori Baik yaitu 753 tanggapan dengan nilai skor 3012 tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 1200 tanggapan dengan nilai skor 3600, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 113 tanggapan dengan nilai skor 226 dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 6 tanggapan dengan nilai skor 6.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh pada table 5.11 di atas dapat diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 7319 berada pada kategori **Cukup Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai dimensi variabel Kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, dapat diketahui beberapa hal sebagai berikut:

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, saat ini didukung oleh ketersediaan sumber daya aparatur yang memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai (46.1%) ari keseluruhan jumlah pegawai berpendidikan Strata 1 (S1). Namun hingga saat ini, tidak keseluruhan pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti kegiatan diklat ataupun sepeti Diklatpim IV sampai dengan Diklatpim II. Dari keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 197 orang, hingga saat ini hanya 25 orang pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, atau 12,69% dari keseluruhan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pegawai yang memiliki kesempatan untuk mengikuti mengikuti pelatihan penjenjangan. Sementara itu sebanyak 164 orang pegawai lainnya atau 83,25% keseluruhan dari jumlah pegawai belum mengikuti pelatihan penjenjangan. Dengan komposisi jumlah pegawai yang sebahagian besar belum mendapatkan pelatihan penjenjangan, tentunya akan mempengaruhi kinerja organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Hal ini secara langsung akan berdampak pada pencapaian indikator kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau yang belum memuaskan. Adapun data mengenai Indikator Kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Riau periode 2014 – 2019 pada tabel 5.12 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.12. Indikator Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Tahun 2015–2019

No.	Indikator Kinerja	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1.	Indeks Kepuasan anggota DPRD terhadap pelayanan sekretariat DPRD	-	-	60%	66%	72%
2.	Persentase terlaksananya rapat-rapat dewan terdokumentasi dan tepat waktu	-	-	75%	80%	85%
3.	Persentase tersedianya sarana dan prasarana pelaksanaan tugas dan fungsi Pimpinan dan anggota DPRD	-	-	75%	80%	85%

Sumber Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2019

Berdasarkan data pada tabel 5.12 diatas terlihat bahwa kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau belum mencapai 100%. Berdasarkan tabel 5.12 tersebut juga diketahui bahwa mengenai Indeks Kepuasan anggota DPRD terhadap pelayanan sekretariat DPRD tahun 2019 sebesar 72 %. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada bebagai kendala ataupun permasalahan yang terkait dengan kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dalam menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan serta mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Begitu juga dengan persentase terlaksananya rapat-rapat Dewan terdokumentasi dan tepat waktu masih belu mmaksimal terselenggara dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa aparatur yang bertugas pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau belum mampu memaksimalkan tugas dan fungsinya dengan baik sehingga tidak seluruh agenda kegiatan dewan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu.

5.2.7. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Metoda analisis data penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metoda kuantitatif, yakni menggambarkan, keadaan yang sebenarnya tentang apa yang terdapat pada saat penelitian dengan cara mengumpulkan data dalam bentuk tabel-tabel kemudian mengklasifikasikan dan menganalisanya sehingga diperoleh perumusan analisa terhadap masalah yang dihadapi.

Data penelitian ini menggunakan 6 (enam) variabel, yaitu: Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual Pegawai (X2), Pengetahuan Pegawai (X3), Keterampilan Pegawai (X4), Kepemimpinan (X5) dan Kinerja Pegawai (Y). Guna melakukan perhitungan dan menguji hipotesis yang penulis ajukan, di mana untuk mempermudah penghitungan penulis melakukan penghitungan dengan mempergunakan software Excell dan SPSS 16.

5.2.8. Uji Pendahuluan

Dalam melakukan penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas data penelitian dengan tujuan untuk mengetahui apakah data

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

penelitian telah memenuhi persyaratan ditinjau dari segi kesahihan/validitas maupun dan segi keterandalan/reliabilitasnya.

5.2.8.1. Hasil Uji Validitas Data

1. Uji Validitas Indikator Variabel Kemampuan Fisik Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Pada variabel Kemampuan Fisik Pegawai (X1) ini menggunakan 3 item pertanyaan untuk mengukur persepsi responden mengenai Kemampuan Fisik Pegawai. Hasil uji validitas indikator variabel Kemampuan Fisik Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dari hasil perhitungan statistik yang didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Hasil uji validitas berdasarkan analisis korelasi *product moment* untuk variabel Kemampuan Fisik (X1) dari 3 item pertanyaan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13. Uji Validitas Instrumen Kemampuan Fisik Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

No Item	r_{xy}	R tabel	Keterangan
1	0,812	> 0.361	valid
2	0,922	> 0.361	valid
3	0,847	> 0.361	valid
4	0,847	> 0.361	valid

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan data perhitungan validitas instrumen Instrumen Fisik Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau setelah dilakukan perhitungan ternyata item pertanyaan yang valid sebanyak 3 item (seluruh item pertanyaan valid), artinya intrumen penelitian angket Kemampuan Fisik Pegawai dinyatakan valid

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Uji Validitas Indikator Variabel Kemampuan Intelektual Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Pada variabel Kemampuan Intelektual Pegawai (X2) ini menggunakan 4 item pertanyaan untuk mengukur persepsi responden mengenai Kemampuan Intelektual Pegawai. Hasil uji validitas indikator variabel Kemampuan Intelektual Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dari hasil perhitungan statistik yang didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Hasil uji validitas berdasarkan analisis korelasi *product moment* untuk variabel Kemampuan Intelektual Pegawai (X2) dari 3 item pertanyaan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14. Uji Validitas Instrumen Kemampuan Intelektual Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

No Item	r_{xy}	R tabel	Keterangan
1	0,799	> 0.361	valid
2	0,874	> 0.361	valid
3	0,875	> 0.361	valid
4	0,783	> 0.361	valid

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan data perhitungan validitas instrumen Kemampuan Intelektual Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau setelah dilakukan perhitungan ternyata item pertanyaan yang valid sebanyak 4 item (seluruh item pertanyaan valid), artinya intrumen penelitian angket Kemampuan Intelektual Pegawai Pegawai dinyatakan valid

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Uji Validitas Indikator Variabel Pengetahuan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Pada variabel Pengetahuan Pegawai (X3) ini menggunakan 4 item pertanyaan untukmengukur persepsi responden mengenai Pengetahuan Pegawai. Hasil uji validitas indikator variabel Pengetahuan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dari hasil perhitungan statistik yang didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Hasil uji validitas berdasarkan analisis korelasi *product moment* untuk variabel Pengetahuan Pegawai (X3) dari 4 item pertanyaan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15. Uji Validitas Instrumen Pengetahuan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

No Item	r_{xy}	R tabel	Keterangan
1	0,887	> 0.361	valid
2	0,742	> 0.361	valid
3	0,833	> 0.361	valid
4	0,756	> 0.361	valid

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan data perhitungan validitas instrumen Pengetahuan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau setelah dilakukan perhitungan ternyata item pertanyaan yang valid sebanyak 4 item (seluruh item pertanyaan valid), artinya intrumen penelitian angket Pengetahuan Pegawai dinyatakan valid

4. Uji Validitas Indikator Variabel Keterampilan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Pada variabel Keterampilan Pegawai (X4) ini menggunakan 4 item pertanyaan untuk mengukur persepsi responden mengenai Keterampilan Pegawai. Hasil uji

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

validitas indikator variabel Keterampilan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dari hasil perhitungan statistik yang didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Hasil uji validitas berdasarkan analisis korelasi *product moment* untuk variabel Keterampilan Pegawai (X4) sebagai berikut:

Tabel 5.16. Uji Validitas Instrumen Keterampilan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

No Item	r_{xy}	R tabel	Keterangan
1	0,887	> 0.361	valid
2	0,887	> 0.361	valid
3	0,955	> 0.361	valid
4	0,811	> 0.361	valid

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan data perhitungan validitas instrumen Keterampilan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau setelah dilakukan perhitungan ternyata item pertanyaan yang valid sebanyak 4 item (seluruh item pertanyaan valid), artinya intrumen penelitian angket Keterampilan Pegawai dinyatakan valid

5. Uji Validitas Indikator Variabel Kepemimpinan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Pada variabel Kepemimpinan Pegawai (X5) ini menggunakan 4 item pertanyaan untuk mengukur persepsi responden mengenai Kepemimpinan Pegawai. Hasil uji validitas indikator variabel Kepemimpinan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dari hasil perhitungan statistik yang didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Hasil uji validitas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berdasarkan analisis korelasi *product moment* untuk variabel Kepemimpinan Pegawai (X1) dari 4 item pertanyaan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17. Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

No Item	r_{xy}	R tabel	Keterangan
1	0,823	> 0.361	valid
2	0,833	> 0.361	valid
3	0,844	> 0.361	valid
4	0,812	> 0.361	valid

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan data perhitungan validitas instrumen Kepemimpinan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau setelah dilakukan perhitungan ternyata item pertanyaan yang valid sebanyak 4 item (seluruh item pertanyaan valid), artinya intrumen penelitian angket Kepemimpinan Pegawai dinyatakan valid

6. Uji Validitas Indikator Variabel Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Pada variabel Kinerja Pegawai (Y) ini menggunakan 11 item pertanyaan untuk mengukur persepsi responden mengenai Kinerja Pegawai. Hasil uji validitas indikator variabel Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dari hasil perhitungan statistik yang didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Hasil uji validitas berdasarkan analisis korelasi *product moment* untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dari 11 item pertanyaan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.18. Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

No Item	r_{xy}	R tabel	Keterangan
1	0,697	> 0.361	valid
2	0,708	> 0.361	valid
3	0,764	> 0.361	valid
4	0,384	> 0.361	valid
5	0,384	> 0.361	valid
6	0,599	> 0.361	valid
7	0,807	> 0.361	valid
8	0,723	> 0.361	valid
9	0,822	> 0.361	valid
10	0,693	> 0.361	valid
11	0,382	> 0.361	valid

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan data perhitungan validitas instrumen Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau setelah dilakukan perhitungan ternyata item pertanyaan yang valid sebanyak 11 item (seluruh item pertanyaan valid), artinya intrumen penelitian angket Kinerja Pegawai dinyatakan valid

5.2.8.2. Hasil Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas data dalampenelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *cronbanch Alpha*. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas data didasarkan pada internal consistency adalah *Alpha Cronbanch*, bila *Alpha Cronbanch* lebih besar dari 0,70 menunjukkan instrumen tersebut reliabel (Solimun:2009)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Uji Reliabilitas Kemampuan Fisik Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Hasil uji reliabilitas indikator variabel Kemampuan Fisik Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut:

Tabel 5.19. Reliability Statistics Angket Kemampuan Fisik Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Cronbach's Alpha	N of Items
0,820	3

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisi Data**

Perhitungan reliabilitas instrumen Kemampuan Fisik Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau diperoleh hasil analisis nilai Alpha sebesar 0,820 > 0,70, artinya item-item angket Kemampuan Fisik Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dapat dikatakan realibel atau terpercaya digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian atau dengan kata lain dapat diterima .

2. Uji Reliabilitas Kemampuan Intelektual Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Hasil uji reliabilitas indikator variabel Kemampuan Intelektual Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut:

Tabel 5.20. Reliability Statistics Angket Kemampuan Intelektual Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Cronbach's Alpha	N of Items
0,854	4

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- **Analisi Data**

Perhitungan reliabilitas instrumen Kemampuan Intelektual Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau diperoleh hasil analisis nilai Alpha sebesar 0,854 > 0,70, artinya item-item angket Kemampuan Intelektual Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dapat dikatakan realibel atau terpercaya digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian atau dengan kata lain dapat diterima .

3. Uji Reliabilitas Pengetahuan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Hasil uji reliabilitas indikator variabel Pengetahuan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut:

Tabel 5.21. Reliability Statistics Angket Pengetahuan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Cronbach's Alpha	N of Items
0,817	4

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisi Data**

Perhitungan reliabilitas instrumen Pengetahuan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau diperoleh hasil analisis nilai Alpha sebesar 0,817 > 0,70, artinya item-item angket Pengetahuan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dapat dikatakan realibel atau terpercaya digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian atau dengan kata lain dapat diterima .

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Uji Reliabilitas Keterampilan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Hasil uji reliabilitas indikator variabel Keterampilan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut:

Tabel 5.22. Reliability Statistics Angket Keterampilan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Cronbach's Alpha	N of Items
0,904	4

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Perhitungan reliabilitas instrumen Ketrampilan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau diperoleh hasil analisis nilai Alpha sebesar 0,904 > 0,70, artinya item-item angket Keterampilan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dapat dikatakan realibel atau terpercaya digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian atau dengan kata lain dapat diterima .

5. Uji Reliabilitas Kepemimpinan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Hasil uji reliabilitas indikator variabel Kepemimpinan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut:

Tabel 5.23. Reliability Statistics Angket Kepemimpinan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Cronbach's Alpha	N of Items
0,844	4

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- **Analisis Data**

Perhitungan reliabilitas instrumen Kepemimpinan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau diperoleh hasil analisis nilai Alpha sebesar 0,844 > 0,70, artinya item-item angket Kepemimpinan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dapat dikatakan realibel atau terpercaya digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian atau dengan kata lain dapat diterima .

6. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Hasil uji reliabilitas indikator variabel Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut:

Tabel 5.24. Reliability Statistics Angket Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Cronbach's Alpha	N of Items
0,852	11

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisi Data**

Perhitungan reliabilitas instrumen Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau diperoleh hasil analisis nilai Alpha sebesar 0,852 > 0,70, artinya item-item angket Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dapat dikatakan realibel atau terpercaya digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian atau dengan kata lain dapat diterima .

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.2.9. Uji Asumsi Klasik

5.2.9.1.Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Data dapat dikatakan berdirstibusi normal apabila standar residual di –2 s,d +2 atau rasio swekn̄es-kurtosi berada diantara 2 s,d +2 (Ghozali:2006)

Dari hasil uji Normalitas variable Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4), Kepemimpinan (X5) dan Kinerja Pegawai (Y), dengan menggunakan nilai *Kolmogrov-Smirnov* dengan taraf signifikan yang digunakan aturan untuk menerima atau menolak pengujian normalitas. Untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan nilai signifikan variable dengan $\alpha = 0{,}05$. Adapun keputusan data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05.

Hasil output SPSS untuk uji normalitas dapat dilihat pada hasil "*Kolmogorov-Smirnov*" dan juga hasil "*Asymp.Sig. (2-tailled)*", maka untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari hasil "*Asymp.Sig. (2-tailled)*" dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Jika hasil sig. tersebut lebih besar dari 0,05 maka distribusi data normal (p> 0,05), jika sig. lebih kecil dari 0,05 maka distribusi tidak normal (p>0,05). Adapun hasil signifikansi untuk "*Asymp.Sig. (2-tailled)*" semuanya lebih besar dari 0,05, maka distribusi data telah normal, dapat dilihat pada table 5.25 dibawah ini sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.25. ***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kemampuan Fisik	Kemampuan Intelektual	Pengetahuan Pegawai	Keterampilan Pegawai	Kepemimpinan Pegawai	Kinerja Pegawai
N		197	197	197	197	197	197
Normal Parameters[a]	Mean	11.77	14.50	15.96	13.88	14.15	37.16
	Std. Deviation	1.590	1.902	2.031	2.086	2.084	2.770
Most Extreme Differences	Absolute	.127	.135	.147	.187	.141	.120
	Positive	.127	.101	.102	.187	.141	.117
	Negative	-.122	-.135	-.147	-.098	-.075	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		1.781	1.901	2.057	2.630	1.983	1.681
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004	.001	.000	.000	.001	.007

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

  Jika nilai probabilitas > 0,05 maka Ho diterima

  Jikan nilai probabilitas <= 0,05 maka Ho ditolak

  Berdasarkan data pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas diketahui sebagai berikut:

  - Kemampuan Fisik X1 = 1,781 yang artinya > 0,05 maka populasi berdistribusi normal
  - Kemampuan Intelektual X2 = 1.901 yang artinya > 0,05 maka populasi berdistribusi normal
  - Pengetahuan Pegawai X3 = 2,057 yang artinya > 0,05 maka populasi berdistribusi normal
  - Keterampilan Pegawai X4 = 2,630 yang artinya > 0,05 maka populasi berdistribusi normal
  - Kepemimpinan Pegawai X5 = 1,983 yang artinya > 0,05 maka populasi berdistribusi normal
  - Kinerja Pegawai Y = 1,681 yang artinya > 0,05 maka populasi berdistribusi normal

  Hal ini menunjukkan bahwa data variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.2.9.2.Hasil Uji Autokorelasi

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Uji gejala autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Durbin Watson pada output uji yang dibandingkan dengan nilai tabel dengan signifikansi 0,05, jumlah data penelitian serta variabel bebas dengan ketentuan $D_u <$ $D_{w\ hitung}$, < 4 - D_u , (Ghozali:2006).

Tabel 5.26. Interprestasi Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.924[a]	.854	.850	1.073	1.053

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kemampuan Intelektual, Keterampilan, Kemampuan Fisik, Pengetahuan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.26. output *model summary* diatas, diketahui nilai Durbin-Watson (d) adalah sebesar 1,053. Selanjutnya nilai ini dibandingkan dengan dengan nilai tabel Durbin-Watson pada signifikansi 5% dengan rumus (k;N). adapun jumlah variabel independen adalah k = 5 sementara jumlah sampel adalah 197, maka ditemukan nilai dL 1.715 r dan nilai dU sebesar 1.819 (Lihat Tabel Durbin-Watson Lampiran 5). Pada tabel 5.26 diketahui nilai Durbin-Watson (d) adalah sebesar 1,053. nilai ini lebih besar dari batas atas dU yakni 1.819 dan kurang dari (4 –dU) = 4 – 1,819 = 2,181. Maka sebagaimana dalam pengambilan keputusan dalam uji Durbin-Watsondiats adalah

$$D_u < D_{w\ hitung} , < 4 - D_u$$
$$1{,}819 > 1{,}053, < 2{,}181$$

Dapat disimpulkan bahwa: **Tidak terjadi autokorelasi antara variabel bebas yang diteliti.**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.2.9.3.Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik, tidak terjadi korelasi antara variabel bebas, (Ghozali:2006).

Dimana :

Batas *tolerance value* adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10, jika:

- *tolerance value* <0,1 atau VIF > 10 : terjadi mulitikoliniearitas
- *tolerance value* >0,1 atau VIF < 10 : tidak terjadi mulitikoliniearitas

Pengujian multikolinieritas dengan menggunakan metoda statistik mengenai Interprestasi Out Put Uji *Multikolinieritas Tolerance* dan VIF ditunjukkan pada tabel 5.27 dibawah sebagai berikut:

Tabel 5.27. Interprestasi Out Put Uji Multikolinieritas Tolerance dan VIF

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.826	.729		18.966	.000		
	Kemampuan Fisik (X1)	.402	.079	.231	5.060	.000	.369	2.709
	Kemampuan Intelektual (X2)	.379	.066	.260	5.722	.000	.371	2.694
	Pengetahuan (X3)	.511	.065	.375	7.864	.000	.337	2.968
	Keterampilan (X4)	.256	.044	.193	5.859	.000	.706	1.416
	Kepemimpinan(X5)	.099	.044	.074	2.242	.026	.699	1.431

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan data pada tabel 5.27 diatas, maka dari hasil Interprestasi Out Put Uji *Multikolinieritas Tolerance* dan VIF diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

- Kemampuan Fisik (X1) = 0,369 > 0,1

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Kemampuan Intelektual (X2) = 0.371 > 0,1
- Pengetahuan (X3) = 0.337 > 0,1
- Keterampilan (X4) = 0.706 > 0,1
- Kepemimpinan (X5) = 0,699 > 0,1

Berdasarkan data pada tabel 5.27, tabel Interprestasi Out Put Uji *Multikolinieritas Tolerance* dan VIF diketahui bahwa nilai VIF untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

- Kemampuan Fisik (X1) = 2,709 < 10
- Kemampuan Intelektual (X2) = 2,694 < 10
- Pengetahuan (X3) = 2,968 < 10
- Keterampilan (X4) = 1,146 < 10
- Kepemimpinan (X5) = 1,431 < 10

Dengan mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam Uji *Multikolinieritas* dapat disimpulkan bahwa: **tidak terjadi masalah/gejala multikolinieritas dalam regresi antara variabel bebas yang diteliti.**

5.2.9.4.Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari *residual* antara pengamatan satu dengan pengamatan yang lain. Sebagai pedoman pengujian menggunakan uji Glejser, jika P *value* > 0,05 dengan meregresikan nilai residual terhadap variabel independen (Ghozali 2006). Jika variabel independen mempengaruhi residual maka model regresi memiliki masalah heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskesdatisitas.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan Glejser menggunakan metoda statistik akan ditunjukkan pada tabel 5.28 dibawah sebagai berikut:

Tabel 5.28. Interprestasi Out Put Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.164	.441		-2.639	.009
	Kemampuan Fisik (X1)	-.109	.048	-.249	-2.264	.025
	Kemampuan Intelektual (X2)	.088	.040	.241	2.191	.030
	Pengetahuan (X3)	-.004	.039	-.013	-.111	.912
	Keterampilan (X4)	.097	.026	.293	3.684	.000
	Kepemimpinan(5)	.049	.027	.146	1.825	.070

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan data out put signifikan (Sig) pada tabel 5.28 diatas, maka akan dijelaskan nilai signifikan (Sig) untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

- Kemampuan Fisik (X1) = 0,025 < 0,05 terjadi heteroskedastisitas
- Kemampuan Intelektual (X2) = 0,03 < 0,05 terjadi heteroskedastisitas
- Pengetahuan (X3) = 0,912 < 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
- Keterampilan (X4) = 0,000 < 0,05 terjadi heteroskedastisitas
- Kepemimpinan (X5) = 0,07 < 0,05 terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan data pada diatas diketahui bahwa untuk variabel Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Keterampilan (X4) dan Kepemimpinan (X5) terjadi heteroskedastisitas. Sementara itu untuk varabel Pengetahuan (X3) tidak terjadi heteroskedastisitas.

Catatan: Untuk kondisi variabel yang mengalami heteroskedastisitas diatas, tidak dilakukan alternatif uji lainnya, transformasi data penelitian, outliter atau penambahan sampel baru. Pengujian heteroskedastisitas semata-mata dilakukan hanya untuk melihat/mengetahui kondisi sebaran data.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.2.9.5.Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifik model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik Ghozali (2012:115). Jika nilai signifikansi pada tabel ANOVA <0,05 maka model sebaiknya berbentuk linear. Jika data berbentuk linear maka penggunaan analisis regresi pada pengujian hipotesis dapat dipertanggungjawabkan, namun jika tidak linear maka harus digunakan analisis non linear.

Hasil pengujian linieritas dengan menggunakan metoda statistik akan ditunjukkan pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 5.29. Hasil Uji Linieritas Kemampuan Fisik (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kemampuan Fisk	Between Groups	(Combined)	1076.465	7	153.781	67.962	.000
		Linearity	987.230	1	987.230	436.299	.000
		Deviation from Linearity	89.234	6	14.872	6.573	.000
	Within Groups		427.657	189	2.263		
	Total		1504.122	196			

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan hasil uji linieritas data pada tabel 5.29 diatas diketahui nilai *deviasi from linearity* antara Kemampuan Fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Kemampuan Fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.30. Hasil Uji Linieritas Kemampuan Intelektual (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kemampuan Intelektual	Between Groups	(Combined)	1033.222	10	103.322	40.811	.000
		Linearity	970.324	1	970.324	383.267	.000
		Deviation from Linearity	62.899	9	6.989	2.760	.005
	Within Groups		470.899	186	2.532		
	Total		1504.122	196			

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan hasil uji linieritas data pada tabel 5.30 diatas diketahui nilai *deviasi from linearity* antara Kemampuan Intelektual (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,005 < 0,05.. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Intelektual (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 5.31. Hasil Uji Linieritas Pengetahuan(X3) dan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Pengetahuan	Between Groups	(Combined)	1094.322	10	109.432	49.669	.000
		Linearity	1044.509	1	1044.509	474.082	.000
		Deviation from Linearity	49.814	9	5.535	2.512	.010
	Within Groups		409.799	186	2.203		
	Total		1504.122	196			

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan hasil uji linieritas data pada tabel 5.31 diatas diketahui nilai *deviasi from linearity* antara Pengetahuan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

0,01 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Pengetahuan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 5.32. Hasil Uji Linieritas Keterampilan (X4) dan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Keterampilan	Between Groups	(Combined)	692.724	12	57.727	13.091	.000
		Linearity	454.650	1	454.650	103.101	.000
		Deviation from Linearity	238.075	11	21.643	4.908	.000
	Within Groups		811.398	184	4.410		
	Total		1504.122	196			

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan hasil uji linieritas data pada tabel 5.32 diatas diketahui nilai *deviasi from linearity* antara Keterampilan (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linier hubungan linier secara signifikan antara variabel Keterampilan (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 5.33. Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan (X5) dan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	583.940	10	58.394	11.803	.000
		Linearity	427.452	1	427.452	86.402	.000
		Deviation from Linearity	156.488	9	17.388	3.515	.000
	Within Groups		920.182	186	4.947		
	Total		1504.122	196			

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan hasil uji linieritas data pada tabel 5.33 diatas diketahui nilai *deviasi from linearity* antara Kepemimpinan (X5) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

adalah 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Kepemimpinan (X5) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5.2.9.6.Analisis Koefisien Determinasi (R2 atau R *Square*)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar prosentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat (Anto Dajan, 2000). Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam prosentase. Nilai R^2 ini berkisar antara $0 < R^2 < 100\%$.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R2 atau R *Square*) dengan menggunakan metoda statistik akan ditunjukkan pada tabel 5.34 dibawah sebagai berikut:

Tabel 5.34. Koefisien Determinasi (R2 atau R *Square*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924[a]	.854	.850	1.073

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kemampuan Intelektual, Keterampilan, Kemampuan Fisik, Pengetahuan

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R2 atau R *Square*) pada tabel 5.34 diatas diketahui nilai R Square 0,854 dan Adjusted R Square 0,85, maka dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3) Keterampilan (X4) dan Kepemimpinan (X5) secara bersama-sama berpengaruh kepada vaiabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,854 atau 85,4%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh variabel Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Keterampilan (X4) dan Kepemimpinan (X5) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 85,4% sedangkan sisanya (14,6%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian dan ini memberikan jawaban pada hipotesa yang di buat pada bab II.

5.2.10. Uji Hipotesis

5.2.10.1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk menyelidiki hubungan antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena variabel independennya lebih dari satu yaitu Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4), Kepemimpinan (X5) dan variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Kegunaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Faktor-faktor Kualitas Sumberdaya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b\,2X2 + b\,3X3 + b\,4X4 + b\,5X5 \; e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Pegawai
a.	: Konstanta
b1,b2, b3, b4, b5	: Koefisien
X1	: Kemampuan Fisik
X2	: Kemampuan Intelektual
X3	: Pengetahuan
X4	: Keterampilan
	: Kepemimpinan
e	: *Error term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hasil perhitungan regresi linier dengan menggunakan metoda statistik akan ditunjukkan pada tabel 5.35 dibawah sebagai berikut:

Tabel 5.35. Data Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda Dengan Menggunakan SPSS 16

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.826	.729		18.966	.000
	Kemampuan Fisik (X1)	.402	.079	.231	5.060	.000
	Kemampuan Intelektual (X2)	.379	.066	.260	5.722	.000
	Pengetahuan (X3)	.511	.065	.375	7.864	.000
	Keterampilan (X4)	.256	.044	.193	5.859	.000
	Kepemimpinan (X5)	.099	.044	.074	2.242	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan data pada tabel 5.35 diatas maka dibuat resume hasil perhitungan analisis regresi linier berganda seperti yang dijelaskan pada tabel 5.36 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.36. Ringkasan Analisis Regresi *Multiples* (Berganda)

Variabel	Koefisien Regresi	T_{hitung}	Sig
Konstanta	13.826		
Kemampuan Fisik (X1)	.402	5.060	.000
Kemampuan Intelektual (X2)	.379	5.722	.000
Pengetahuan (X3)	.511	7.864	.000
Keterampilan (X4)	.256	5.859	.000
Kepemimpinan (X5)	.099	2.242	.026
F_{hitung} . = 222.884			.000
R_{Square} = .854			

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan data pada tabel 5.36 diatas maka dapat dijelaskan hasil Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

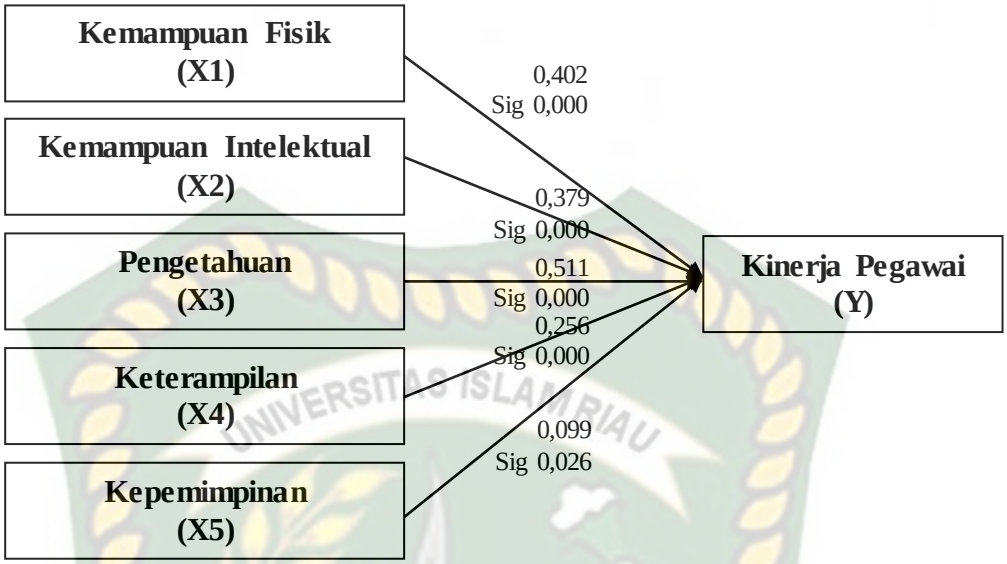
$$Y = a + b1X1 + b\,2X2 + b\,3X3 + b\,4X4 + b\,5X5 \; e$$

$$Y = 13.826 + 0.402 + 0.379 + 0.511 + 0.256 + 0.099\; e$$

$$\text{Sig } 0.000 \quad \text{Sig } 0.000 \quad \text{Sig } 0.000 \quad \text{Sig } 0.000 \quad \text{Sig } 0.026$$

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Gambar 5.1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda



Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara variabel Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4) dan Kepemimpinan (X5) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b1X1 + b\ 2X2 + b\ 3X3 + b\ 4X4 + b\ 5X5\ e}$$
$$\mathbf{Y = 13.826 + 0.402 + 0.379 + 0.511 + 0.256 + 0.099\ e}$$

Keterangan:
Y = Kinerja Pegawai
a = nilai konstanta
b1 = koefisien regresi variabel antara X1 dan Y
b2 = koefisien regresi variabel antara X2 dan Y
b3 = koefisien regresi variabel antara X3 dan Y
b4 = koefisien regresi variabel antara X4 dan Y
b5 = koefisien regresi variabel antara X5 dan Y
X1 = Kemampuan Fisik
X2 = Kemampuan Intelektual
X3 = Pengetahuan
X4 = Keterampilan
X5 = Kepemimpinan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

e = *Error term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

a. Konstanta sebesar 13.826 mempunyai arti jika Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4) dan Kepemimpinan (X5) nilainya 0 atau tidak ada, maka Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau (Y) sebesar 13.826.
b. Koefisien regresi Kemampuan Fisik (X1) sebesar **0.402** artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Kemampuan Fisik pegawai mengalami kenaikan satu atau 1%, maka Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0.402**. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Kemampuan Fisik pegawai dengan Kinerja Pegawai, semakin tinggi nilai Kemampuan Fisik pegawai maka semakin meningkat atau semakin baik Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.
c. Koefisien regresi Kemampuan Intelektual (X2) sebesar **0.379** artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Kemampuan Intelektual pegawai mengalami kenaikan satu atau 1%, maka Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0.379**. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Kemampuan Fisik pegawai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dengan Kinerja Pegawai, semakin tinggi nilai Kemampuan Intelektual pegawai maka semakin meningkat atau semakin baik Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

d. Koefisien regresi Pengetahuan (X3) sebesar **0.511** artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Pengetahuan pegawai mengalami kenaikan satu atau 1%, maka Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0.511**. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Pengetahuan pegawai dengan Kinerja Pegawai, semakin tinggi nilai Pengetahuan pegawai maka semakin meningkat atau semakin baik Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

e. Koefisien regresi Keterampilan (X4) sebesar **0.256** artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Keterampilan pegawai mengalami kenaikan satu atau 1%, maka Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0.256**. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Keterampilan pegawai dengan Kinerja Pegawai, semakin tinggi nilai Keterampilan pegawai maka semakin meningkat atau semakin baik Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

f. Koefisien regresi Kepemimpinan (X5) sebesar **0.099** artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Kepemimpinan pegawai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mengalami kenaikan satu atau 1%, maka Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0.099**. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Kepemimpinan pegawai dengan Kinerja Pegawai, semakin tinggi nilai Kepemimpinan pegawai maka semakin meningkat atau semakin baik Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

5.2.10.2. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variavel dependen. dilakukan untuk menghitung seberapa besar perubahan variasi dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen, (Ghozali, 2011:97)

Nilai R^2 adalah antara 0-1, R^2 = 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 = 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen, (Priyatno, 2008: 79)

Berdasarkan data hasil perhitungan determinansi R2 yang telah dilakukan akan dijelaskan pada tabel 5.37 model summar dibawah ini sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.37. Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924[a]	.854	.850	1.073

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X5), Kemampuan Intelektual (X2), Keterampilan (4), Kemampuan Fisik (X1), Pengetahuan (X3)

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 5.37 diatas, diperoleh angka koefisien determinansi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0.850 atau 85%. Hal ini menunjukkan persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (4) dan Kepemimpinan (X5)) mampu menjelaskan sebesar 85% variasi variabel dependen (Kinerja Pegawai (Y)), sedangkan sisanya sebesar 15% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti:

a. Diklat Pegawai
b. Motivasi Pegawai
c. Insentif Pegawai
d. dll

Dengan demikian hubungan antar variabel dapat diinterpretasikan memiliki hubungan yang ***Sangat Kuat*** , jika dibandingkan dengan kategori koefisien korelasi menurut Sugiyono (2011: 242) sebagai berikut:

0,00 – 0, 199 = sangat rendah
0,20 – 0, 399 = rendah
0,40 – 0, 599 = sedang
0,60 – 0, 799 = kuat
0,80 – 1, 000 = sangat kuat

5.2.10.3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (secara parsial) digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen (Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2),

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pengetahuan (X3), Keterampilan (4) dan Kepemimpinan (X5)) terhadap Kinerja Pegawai (Y), apakah variabel independen benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Hipotesis diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel indepeden (X1, X2, X3, X4 dan5 X5) dengan variabel dependen (Y) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. T tabel dicari pada a = 5%: 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 = 197 - 2 - 1 = 195. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi 0,025) maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} adalah 1,972., (Tabel of t pada lampiran 6)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (coefficientsa), maka perhitungan nilai uji t (parsial) akan dijelaskan pada tabel 5.38 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.38. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (*Coefficients*[a])

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.826	.729		18.966	.000
	Kemampuan Fisik (X1)	.402	.079	.231	5.060	.000
	Kemampuan Intelektual (X2)	.379	.066	.260	5.722	.000
	Pengetahuan (X3)	.511	.065	.375	7.864	.000
	Keterampilan (X4)	.256	.044	.193	5.859	.000
	Kepemimpinan (X5)	.099	.044	.074	2.242	.026

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 16, 2019

Berdasarkan data pada tabel 5.38 diatas, maka secara parsial pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen akan dijeaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kemampuan Fisik pegawai (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.060 > t_{tabel} sebesar 1,972 dengan nilai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

signifikasinya sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (5.060 > 1,972) dan nilai signifikasinya dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara Kemampuan Fisik pegawai (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) . Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kemampuan Fisik pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

2) Pengaruh Kemampuan Intelektual pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.722 > t_{tabel} sebesar 1,972 dengan nilai signifikasinya sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (5.722 > 1,972) dan nilai signifikasinya dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara Kemampuan Intelektual pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kemampuan Intelektual pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

3) Pengaruh Pengetahuan pegawai (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 7.864 > t_{tabel} sebesar 1,972 dengan nilai signifikasinya sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (7.864 > 1,972) dan nilai signifikasinya dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara Pengetahuan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pegawai (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengetahuan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

4) Pengaruh Keterampilan pegawai (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.859 > t_{tabel} sebesar 1,972 dengan nilai signifikasinya sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (5.859 > 1,972) dan nilai signifikasinya dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara Keterampilan pegawai (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) . Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Keterampilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

5) Pengaruh Kepemimpinan pegawai (X5) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.242 > t_{tabel} sebesar 1,972 dengan nilai signifikasinya sebesar 0,026. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (2.242 > 1,972) dan nilai signifikasinya dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara Kepemimpinan pegawai (X5) terhadap Kinerja Pegawai (Y) . Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan pegawai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

5.2.10.4. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau terikat, (Priyatno, 2008:85).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini untuk uji F yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4), Kepemimpinan (X5) terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Untuk menguji hipotesis diterima atau ditolak yaitu dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}. jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima. F_{tabel} dapat ditentukan dengan cara : F_{tabel} = df1 ; df2 Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, a = 5%. df 1 (Jumlah variabel - 1), df2 (n-k-1), (Priyatno, 2008:85).

Jadi, df1 = 6 - 1 = 5 dan df2 = 197- 2 - 1 = 194. Selain itu, pengambilan keputusan dalam menguji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitas. Jika signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima dan jika nilai signifikansi > 0,05, maka hipotesis ditolak.

Data hasil perhitungan statistik uji F mengenai pengaruh secara simultan antara Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3),

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Keterampilan (X4), Kepemimpinan (X5) terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau akan di jelaskan pada tabel 5.39 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.39. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Anova)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1284.049	5	256.810	222.884	.000[a]
	Residual	220.073	191	1.152		
	Total	1504.122	196			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X5), Kemampuan Intelektual (X2), Keterampilan (4), Kemampuan Fisik (X1), Pengetahuan (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 5.39 diatas, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (222.884 > 2,26) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4), Kepemimpinan (X5) terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

5.2.10.5. Uji Koefisien Beta

Uji Koefisien Beta ini digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang paling menentukan (dominan) berpengaruh terhadap variabel terikat dalam suatu model regresi linier. Nilai Beta terbesar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat, (Priyatno, 2008:85).

Dalam peneltian ini, uji koefisien beta digunakan untuk mengetahui variabel independen (Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4), Kepemimpinan (X5)) mana yang paling berpengaruh

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Uji koefisien beta dapat dilihat dari hasil uji t pada tabel *coefficients* di kolom *Standardized Coefficients Beta*.

Tabel 5.40. Uji Koefisien Beta

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.826	.729		18.966	.000
	Kemampuan Fisik (X1)	.402	.079	.231	5.060	.000
	Kemampuan Intelektual (X2)	.379	.066	.260	5.722	.000
	Pengetahuan (X3)	.511	.065	.375	7.864	.000
	Keterampilan (X4)	.256	.044	.193	5.859	.000
	Kepemimpinan (X5)	.099	.044	.074	2.242	.026

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 5.40 diatas, diketahui nilai koefisien beta sebagai berikut:

- Kemampuan Fisik (X1) = 0.231
- Kemampuan Intelektual (X2) = 0 .260
- Pengetahuan (X3) = 0.375
- Keterampilan (X4) = 0.193
- Kepemimpinan (X5) = 0.074

Berdasarkan data koefisien beta diatas, diketahui bahwa nilai koefisien beta tertinggi adalah nilai koefisien beta pada variabel Pengetahuan (X3) = sebesar 0.375. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa: variabel Pengetahuan pegawai merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3. Pembahasan

Pembahasan ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4), Kepemimpinan (X5)) terhadap variabel dependen variabel (Y) yaitu Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Sesuai dengan tujuan penelitian ini antara lain adalah:

1. Menganalisis faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.
2. Menganalisis kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.
3. Menganalisis pengaruh faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan hasil penelitian dan analisa data sebagai berikut:

5.3.1. Analisa Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau yang dijadikan kajian analisi penelitian ini terdiri dari lima variabel antara lain adalah : Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4), dan Kepemimpinan (X5).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka hasil analisis deskriptif dari faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia tersebut akan di uraikan sebagai berikut:

1. Analisa Kemampuan Fisik Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Kemampuan Fisik pegawai Se Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dalam penelitian ini ditinjau dari beberapa indikator Kemampuan Fisik pegawai antara lain adalah

a. Kekuatan tubuh
b. Fleksibelitas
c. Stamina

Berdasarkan data hasil quisioner penelitian mengenai Kemampuan Fisik pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dapat diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 2322 berada pada kategori **Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai kemampuan fisik Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau pada umumnya sudah baik. Namun berdasarkan tangapan dari masing-masing informan penelitian juga diketahui bahwa dengan bekerja di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, para pegawai mesti memahami beban tugas yang akan dilaksanakan. Dimana dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari aktifitas di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau tidak semata-mata tergantung pada jam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kantor pada umumnya seperti masuk kantor pada jam 7.30 WIB dan pulang dari kantor pada jam 16.30 WIB.

Dalam memberikan pelayanan mesti disesuaikan dengan aktifitas anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau yang terkadang sering melewati batas jam kerja pada umumnya. Agenda kerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau sepererti mengadakan rapat-rapat dan melaksanakan pembahasan-pembahasan berbagai peraturan perundangan sering dilaksanakan hingga malam hari. Dengan aktifitas seperti itu maka pegawai harus dapat memahami berbagai konsekwensi dari pola kerja para anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau yang tidak memiliki batasan jam kerja baku seperti kantor atau instansi pemerintah lainnya khususnya yang melakukan aktifitas pelayanan publik.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka diharapkan kepada segenap pegawai yang bertugas agartetap menjaga stamina agar senantiasa memiliki kemampuan fisik yang prima, fleksibel dan aktif serta energik dalam bertugas, khususnya dalam memberikan pelayanan administrasi kesekretariatan bagi seluruh anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

2. Analisa Kemampuan Intelektual Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Kemampuan Intelektual Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dalam penelitian ini ditinjau dari dari beberapa indikator Kemampuan Intelektual pegawai antara lain adalah:

a. Kecerdasan

b. Pemahaman

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Penalaran

Berdasarkan data hasil quisioner penelitian dapat diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 2860 berada pada kategori **Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian diketaui bahwa:

1. Dalam melaksanakan tugas pelayanan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, serta menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan maka setiap pegawai telah mampu untuk berpikir cepat dan juga mampu mencari solusi yang terbaik dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan;
2. Sebelum memulai suatu pekerjaan pegawai terlebih sudah mengetahui mekanisme kerja sesuai dengan batasan kewenangan yang dimiliki.
3. Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau sudah memiliki nalar yang cukup kuat dalam mengidentifikasi permasalahan yang terjadi dan mampu memecahkan permasalahan dengan baik, sehingga dalam melaksanakan tugas pelayanan yang dilaksanakan bagi terselenggaranya fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau sudah terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan.
4. Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari sudah mampu mengingat dan mematuhi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

prosedur kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.

3. Analisa Pengetahuan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Skill (keterampilan) pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dianalisis berdasarkan indikator yang mempengaruhi *Skill* (keterampilan) antara lain:

a. Kecerdasan
b. Kreatifitas
c. Disiplin
d. Interaksi komunikasi

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai keterampilan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 2735 berada pada kategori **Baik.**

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai keterampilan (*skill*) pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, dapat diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Tingkat kecerdasan masing-masing pegawai dalam berpikir berbeda-beda akan tetapi dalam memecahkan suatu permasalahan kerja yang memerlukan petunjuk dari pimpinan bisa bertanya langsung dengan pimpinan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Pegawai selalu diarahkan untuk mengikuti berbagai macam pelatihan dan Bimbingan Teknis untuk menemukan ide-ide baru dalam pelaksanaan Pekerjaan agar dapat dilaksanakan secara Efektif dan Efisien.
3. Pegawai mempunyai Integritas dan tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga selalu mentaati perturan yang ada.
4. Sesama Pegawai yang bekerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau selalu menjalin komunikasi dan berinteraksi satu dengan yang lainnya sehingga terjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.

4. Analisa Keterampilan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Keterampilan (*skill*) pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dianalisis berdasarkan indikator:

a. Kecerdasan
b. Kreatifitas
c. Disiplin
d. Interaksi komunikasi

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh pada table 5.6 di atas dapat diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 2735 berada pada kategori **Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai keterampilan (*skill*) pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, dapat diketahui beberapa hal sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Tingkat kecerdasan masing-masing pegawai dalam berpikir berbeda-beda akan tetapi dalam memecahkan suatu permasalahan kerja yang memerlukan petunjuk dari pimpinan bisa bertanya langsung dengan pimpinan.
2. Pegawai selalu diarahkan untuk mengikuti berbagai macam pelatihan dan Bimbingan Teknis untuk menemukan ide-ide baru dalam pelaksanaan Pekerjaan agar dapat dilaksanakan secara Efektif dan Efisien.
3. Pegawai mempunyai Integritas dan tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga selalu mentaati perturan yang ada.
4. Sesama Pegawai yang bekerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau selalu menjalin komunikasi dan berinteraksi satu dengan yang lainnya sehingga terjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.

5. Analisa Kepemimpinan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Kepemimpinan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan indikator kepemimpinan atara lain sebagai berikut:

a. Pengaruh
b. Memotivasi
c. Pemberian Informasi
d. Pengambilan Keputusan

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai Kepemimpinan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Daerah Provinsi Riau, diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 2790 berada pada kategori **Baik**

Berdasarkan tanggapan dari responden dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai dimensi kepemimpinan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, dapat diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Kemampuan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau untuk mempengaruhi sesama rekan kerja untuk dapat bekerja sama dalam melaksanakan aktifitas kerja sudan baik. Masing-masing pegawai beranggapan bahwa jenis pekerjaan yang dilaksanakan adalah tanggungjawab bersama sehingga masing-masing pegawai telah memiliki rasa tanggungjawab kepada pekerjaan. Terutama sekali jika ada sesama rekan kerja yang memerlukan bantuan dan mengajak bekerja sama, maka dengan senang hati akan dibantu oleh pegawai lainnya yang ada.
2. Kemampuan pegawai dalam memotivasi rekan kerja juga sangat baik. Disebabkan karena rata-rata pegawai yang bertugas di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau ini adalah pegawai yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun secara bersama-sama, maka motivasi kerja para pegawai untuk dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan agar dapat diselesaikan tepat waktu sudah berjalan dengan baik. Mengingat padatnya jadwal kerja anggota DPRD Provinsi Riau saat ini, maka sesama rekan kerja harus saling membantu agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Pegawai selalu diberikan informasi yang jelas perihal pelaksanaan Pemberian Informasi terkait dengan Pelaksanaan Tugas oleh pimpinan, bai melalui surat tugas ataupun pemberian informasi secara transparan pada *time schedule* yang sudah diumumkan dipapan informasi yang di tempel disetiap ruangan kerja pegawai. Dengan kebiasan seperti ini maka secara langsung akan meningkatkan kemampuan dari masing-masing pegawai untuk mampu memberikan informasi mengenai pelaksanaan tugas yang akan mereka laksanakan.
4. Setiap Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengambil setiap keputusan, Keputusan yang diambil harus melalui koordinasi dengan Pimpinan agar tidak salah dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan data rekapitulasi analisis faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dapat diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 13859 berada pada kategori **Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa Faktor-Fakor Kualitas Sumberdaya Manusia Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dalam menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, serta menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau sudah baik. Hal ini disebabkan karena karena dalam melaksanakan tugas seuai dengan tanggungjawab yang dimiliki oleh masing-masing

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pegawai jika dianalisis berdasarkan kemampuan fisik, kemampuan intelektual, pengetahuan, keterampilan dan kepemimpinan dari masing pegawai sudah kompeten dan mampu mendukung pelaksanaan pelayanan yang diberikan kepada masing-masing anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dengan baik.

5.3.2. Analisa Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan indikator kinerja pegawai atara lain sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan yang terdiri :
   - Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target
   - Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan jenis kegiatan
   - Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan standar pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan yang terdiri :
   - Pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar prosedur
   - Pekerjaan dilakukan sesuai dengan penugasan
3. Ketepatan waktu kerja yang terdiri :
   - Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar waktu
   - Kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja
4. Kehadiran yang terdiri :
   - Datang tepat waktu
   - Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan
5. Kemampuan bekerjasama yang terdiri :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Kemampuan pegawai dalam memberikan saran pada pimpinan untuk peningkatan produktifitas organisasi
- Kemampuan pegawai dalammenghargai rekan kerja
- Kemampuan untuk bekerjasama dalam tim kerja

Berdasarkan data hasil penelitian diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 7319 berada pada kategori **Cukup Baik**.

Berdasarkan tanggapan responden dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai dimensi variabel Kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, dapat diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, saat ini didukung oleh ketersediaan sumber daya aparatur yang memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai (46.1%) ari keseluruhan jumlah pegawai berpendidikan Strata 1 (S1). Namun hingga saat ini, tidak keseluruhan pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti kegiatan diklat ataupun sepeti Diklatpim IV sampai dengan Diklatpim II. Dari keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 197 orang, hingga saat ini hanya 25 orang pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, atau 12,69% dari keseluruhan pegawai yang memiliki kesempatan untuk mengikuti mengikuti pelatihan penjenjangan. Sementara itu sebanyak 164 orang pegawai lainnya atau 83,25% keseluruhan dari jumlah pegawai belum mengikuti pelatihan penjenjangan. Dengan komposisi jumlah pegawai yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sebahagian besar belum mendapatkan pelatihan penjenjangan, tentunya akan mempengaruhi kinerja organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Hal ini secara langsung akan berdampak pada pencapaian indikator Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau yang belum memuaskan.

2. Berdasarkan data Indikator Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Tahun 2015–2019 diketahui bahwa kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau belum mencapai 100%. Begitu juga dengan Indeks Kepuasan anggota DPRD terhadap pelayanan sekretariat DPRD tahun 2019 sebesar 72 %. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada bebagai kendala ataupun permasalahan yang terkait dengan kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dalam menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan serta mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
3. persentase terlaksananya rapat-rapat dewan terdokumentasi dan tepat waktu masih belum maksimal terselenggara dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa aparatur yang bertugas pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau belum mampu memaksimalkan tugas dan fungsinya dengan baik sehingga tidak seluruh agenda kegiatan dewan tapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3.3. Analisa Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Untuk mengetahui pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia yang terdiri Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (4) dan Kepemimpinan (X5 Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dalam penelitian ini dilakukan analisis pengaruh secara parsial dan simultan sebagai berikut:

1.3.3.1 Analisa Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis Parsial uji t Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, maka secara parsial pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen akan dijeaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Fisik pegawai (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.060 > t_{tabel} sebesar 1,972 dengan nilai signifikasinya sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (5.060 > 1,972) dan nilai signifikasinya dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara Kemampuan Fisik pegawai (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) . Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kemampuan Fisik pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Pengaruh Kemampuan Intelektual pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.722 > t_{tabel} sebesar 1,972 dengan nilai signifikasinya sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (5.722 > 1,972) dan nilai signifikasinya dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara Kemampuan Intelektual pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kemampuan Intelektual pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.
3. Pengaruh Pengetahuan pegawai (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 7.864 > t_{tabel} sebesar 1,972 dengan nilai signifikasinya sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (7.864 > 1,972) dan nilai signifikasinya dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara Pengetahuan pegawai (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengetahuan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.
4. Pengaruh Keterampilan pegawai (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.859 > t_{tabel} sebesar 1,972 dengan nilai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

signifikasinya sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (5.859 > 1,972) dan nilai signifikasinya dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara Keterampilan pegawai (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) . Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Keterampilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

5. Pengaruh Kepemimpinan pegawai (X5) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.242 > t_{tabel} sebesar 1,972 dengan nilai signifikasinya sebesar 0,026. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (2.242 > 1,972) dan nilai signifikasinya dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara Kepemimpinan pegawai (X5) terhadap Kinerja Pegawai (Y) . Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

1.3.3.2 Analisa Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Secara Bersama-sama (Simultan) Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini untuk uji F yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3),

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Keterampilan (X4), Kepemimpinan (X5) terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen maka dilakukan uji F dengan bantuan SPSS 16. Dari hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (222.884 > 2,26) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4), Kepemimpinan (X5) terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Berdasarkan hasil perhitungan data statistik diperoleh angka koefisien determinansi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0.850 atau 85%. Hal ini menunjukkan persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4) dan Kepemimpinan (X5)) mampu menjelaskan sebesar 85%variasi variabel dependen (Kinerja Pegawai (Y)), sedangkan sisanya sebesar 15% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti:

a. Diklat Pegawai
b. Motivasi Pegawai
c. Insentif Pegawai
d. dll

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dengan demikian hubungan antar variabel dapat diinterpretasikan memiliki hubungan yang ***Sangat Kuat*** , jika dibandingkan dengan kategori koefisien korelasi menurut Sugiyono (2011: 242) sebagai berikut:

0,00 – 0, 199 = sangat rendah

0,20 – 0, 399 = rendah

0,40 – 0, 599 = sedang

0,60 – 0, 799 = kuat

0,80 – 1, 000 = sangat kuat

5.3.4. Analisa Variabel Yang Mempunyai Pengaruh Dominan Antara Kemampuan Fisik, Kemampuan Intelektual, Pengetahuan, Keterampilan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

Berdasarkan hasil penelitian dari kedua variabel bebas Kemampuan Fisik (X1), Kemampuan Intelektual (X2), Pengetahuan (X3), Keterampilan (X4) dan Kepemimpinan (X5) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah variabel Pengetahuan (X3). Hasil perhitungan diketahui dari nilaikoefisien Beta pada tabel 5.40 dimana diperoleh data Koefisien Beta dari masing-masing variabel bebas independen sebagai berikut:

- Kemampuan Fisik (X1) = 0.231
- Kemampuan Intelektual (X2) = 0 .260
- Pengetahuan (X3) = 0.375
- Keterampilan (X4) = 0.193
- Kepemimpinan (X5) = 0.074

Berdasarkan data koefisien beta tersebut, diketahui bahwa nilai koefisien beta tertinggi adalah nilai koefisien beta pada variabel Pengetahuan (X3) = sebesar 0.375. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa: variabel Pengetahuan pegawai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu sebagai berikut:

1. Faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau berada pada kategori Baik.
2. Kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau berada pada kategori Cukup Baik.
3. Faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikat terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dengan pengaruh Sangat Kuat.
4. Variabel pengetahuan pegawai dari variabel faktor-faktor kualitas sumberdaya manusia merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Pemerintah Daerah Provinsi Riau hendaknya terus berupaya meningkatkan pengetahuan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Daerah Provinsi Riau dengan memberikan kesempatan yang lebih besar kepada masing-masing pegawai untuk dapat mengikuti berbagai diklat ataupun pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kompetensi pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, serta penempatan pada suatu jabatan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan sesuai dengan Analisis Jabatan.

2. Kepada pimpinan organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau agar senantiasa berupaya mengoptimalkan ketersediaan sumberdaya pegawai yang ada dengan cara meningkatkan profesionalisme kerja pegawai agar pelayanan yang dilaksanakan kepada anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dapat terselenggara dengan baik.
3. Kepada para pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau hendaknya selalu berupaya meningkatkan keterampilannya dalam bertugas, terutama dalam melaksanakan aktfitas yang bersifat teknis dalam memberikan pelayanan kepada masing-masing anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Begitu juga dengan upaya untuk meningkatkan etos kerja dan disiplin dari masing-masing pegawai dalam bertugas serta selalu berupaya untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki agar senantiasa sukses dalam melaksanakan tugas serta mampu meningkatkan kinerja organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau menjadi lebih baik

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Ambar Teguh Sulistiyani, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha ilmu. Yogyakarta

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta

Azwar,Saifudin. 2007. Metodelogi Penelitian. Pustaka Belajar: Jakarta

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta

Dajan, Anto. 2000. Pengantar Metode Statistik Jilid 1. LP3ES.. Jakarta

Dwiyanto, Agus 1995. Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik. : Fisipol UGM. Yogyakarta

Dwi Priyatno, 2008. Mandiri Belajar SPSS, MediaKom, Yogyakarta

Ferdinand, Augusty 2006, Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. CV. Indoprint. Semarang

Gibson. 1998. Organisasi dan Manajemen Terjemahan Ichayaudin Zuhad, Erlangga, , Jakarta

Gie, The Liang. 1999. Administrasi Perkantoran Modern. Liberty. Yogyakarta

Ghozali, Imam, 2005, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Salemba Empat, Semarang

_____ 2006, Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Goleman, Daniel. 2002. , Terjemahan Alex Tri Kancoro Widodo. Jakarta: PT. Gramedia

Hadari Nawawi. 1996. Administrasi Sekolah. Ghalia Indonesia. Jakarta

Hamim Sufian, 2005. Administrasi, Organisasi dan Manajemen, UIR Press, Pekanbaru

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo. 2012. Teori Kinerja dan Pengukurannya. PT Bumi Aksara. Jakarta

Hasibuan, Malayu.S.P. 2003. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara

Imam Ghozali. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20, Universitas Diponegoro. Semarang

Inu Kencana Syafi'i, dkk., 2003.Ilmu Administrasi Publik, Rineka cipta. Jakarta

Jhon. M. Ivancevich. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Edisi Ke 7 Penerbit Erlangga. Surabaya

Keban, T. Yeremias. 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu. Gava Media. Yogyakarta

Koswara, 2001. Dinamika Informasi Dalam Era Global, CV. Rajawali. Jakarta

Mahmudi. 2007. Manajemen Kinerja Sektor Publik. UPP STIM YKPN. Yogyakarta

Mahsun, Mohamad. 2013. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. BPFE. Yogyakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung

_____. 2010. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Remaja Rosda Karya Edisi X. Bandung

Matindas. R. 2002. Manajemen Sumberdaya Manusia: Lewat Konsep AKU (ambisi, kenyataan dan usaha). Pustaka Utama Grafiti. Jakarta

Matindas. R. 2010. Kualitas Sumber Daya Manusia. Pustaka Utama Grafiti. Jakarta

Martoyo, Susilo. 2002. Manajemen Sumber Daya manusia. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta

Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empa. Jakarta

Matutina, 2001.Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta

M. Dawam Rahardjo.2010. Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa. Bandung

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

M. Kadarisman. 2001, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Grafindo, Jakarta

Muhammad. 2008, Lembaga Ekonomi Syariah., Graha Ilmu Ed. 1, Cet. I. Yogyakarta

Nawawi,Hadari. 2005. Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta

Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. " Pengembangan Sumber Daya Manusia", Rineka Cipta, Jakarta

Pamuji.S.,2004, Ekologi Administrasi Negara, Bina Aksara, Jakarta

Pasalong, Harbani. 2008. Teori Administrasi Publik. Alphabeta. Bandung

_____. 2013.Kepemimpinan Birokrasi. CV.Alfabeta. Bandung

Permadi Gandapradja. 2004, Dasar dan Prinsip Pengawasan Bank, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Purwanto, Ngalim. 2003. Psikologi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakary

Rivai, Veitzhal. 2004. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. PT. Raja Grafindo. Jakarta

Rivai, V. dan E. J. Sagala 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Robbins, 2002. Teori Organisasi, Arcan, Jakarta

Robbins, Stephen P., & Judge Timontly A. 2009. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta

Rucky Achmad S. 2003. SDM Berkualitas (Mengubah Visi Menjadi Realitas). PT. Gramedia Pustaka Jakarta

Santoso, Singgih. 2004. SPSS Versi 10: Mengolah Data Statistik Secara Profesional. Elex Media Komputindo. Jakarta

Serdarmayanti 2001. Pengembangan Kepribadaian Pegawai. Mandar Maju Bandung

Sedarmayanti. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV Mandar Maju. Bandung

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Siagian, Sondang P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta

Sinambela, Lijan Poltak, 2012. Kinerja Pegawai, Graha Ilmu, Yogyakarta

Soekanto, Soerjono. 2003. Sosiologi Suatu Pengantar. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Solimun 2009, *Structural Equation Modeling* LISREL dan Amos, Fakultas MIPA Universitas Brawijaya, Malang

Spencer, M.L. andM.S. Spencer. 1993. . John Wily & Son,Inc, New York,USA.

Subana, M dan Sudrajat, 2005, Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah, Pustaka Setia. Bandung

Sugandha, Dann 2005. Koordinasi Alat Pemersatu Gerak Administrasi, Jakarta: Intermedia.

Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. CV Alfabeta. Bandung:

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. (1989). Kamus Besar Bahasa Indonesia

Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta Undang-Undang 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Veithzal, Rivai. 2005. Kiat Memimpin Dalam Abad ke-21. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Undang-Undang/Peraturan/Jurnal/Situs

Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provisi Riau

Heru Suprayetno .2008. Faktor-Faktor Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggaraong Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Kutai Kartanegara Tenggarong JEMI Vol 8/No 1/April/2008

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Rayadi .2012. Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar Jurnal EKSOS AMIK Panca Bhakti Pontianak, ISSN 1693 – 9093 Volume 8, Nomor 2, Juni 2012 hal 114 – 119

Geraldino A. Sayd, 2017. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai kantor pertanahan di Kabupaten Rote Ndao Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik Vol. 29, No. 2, tahun 2016, hal. 61-67 Program Magister Administrasi Publik, Universitas Nusa Cendana, Kupang

Suci Derma Juita.2008. Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Padang) Jurnal Akntansi Universitas Negeri Padang

Nur Fuad, dkk 2017. Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia dan Daya Saing Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado). Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.5 No.2 Juni 2017 ISSN 2303-1174

Tri wulandari,dkk. 2018. Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi dan Pengendalian Intern Terhadap Keberhasilan SAP Berbasis Akrual di OPD Kabupaten Malang. E-JRA Vol. 07 No. 04 Agustus 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Muhammad Amhas. 2018. Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia , Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor Samsat Makasar 01 Selatan Jurnal Mirai Management Volume 3 No.1 2018 Available : https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai

Dhita Gusfita Sari, ,dkk. 2015. Analisis Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Beton Precast, Tbk Batching Plant Bandara Palembang Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

Rani Jaya Fadila, dkk. 2017. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris pada Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru). Jurnal Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung. ISSN: 2460-6561

Raharjo, K. B. (2013, januari 14). Pemehaman SPI-Sistem Pengendalian Internal. dari https://kurniawanbudi04.wordpress.com/2013/01/14/pemahamanspi-sistem-pengendalian-intern/. (1 September 2019)

Saharuddin, dkk, 2014 . Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Pegelola Kegiatan Program Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (TPK PNPM-MP) PNPM-MP di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara Jurnal Manajemen. Vol. 01 No. 02 ISSN 2339-1510

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :