

# SKRIPSI

## PENGARUH PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI RIAU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Riau  
Pekanbaru*



OLEH:

RAHAYU IWAHANA ZEN  
NPM. 145211124

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU

2019

## ABSTRAK

### **PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI RIAU**

Oleh

**RAHAYU IWAHANA ZEN**

Penelitian ini dilakukan pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau yang beralamat di jalan Cut Nyak Dien Pekanbaru, Riau. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang, dilakukan dengan pengambilan sampel teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan data pertanyaan kuesioner. Untuk menganalisis data digunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan nilai determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel independen, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai*

## ABSTRACT

### **THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN INSPECTORATE OFFICE IN RIAU PROVINCE**

By

**RAHAYU IWAHANA ZEN**

This research was conducted at the Regional Inspectorate Office of Riau Province which is located at Jalan Cut Nyak Dien Pekanbaru, Riau. This study aims to determine whether the development of human resources affects employee performance. The type of data used is primary data and secondary data with a total sample of 50 people, carried out by sampling purposive sampling technique. Data collection techniques used were interviews and questionnaire question data. To analyze the data used simple linear regression analysis. Based on the results of the study, that the Development of Human Resources has a significant influence on Employee Performance. While the value of determination ( $R^2$ ) shows that employee performance can be explained by independent variables, and the rest is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Human Resource Development and Employee Performance

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu sholawat beriring salam juga disampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wa sallam yang telah memberi syafa'at dan membawa umatnya dari alam jahiliyah ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) maka diperlukan suatu karya tulis dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi dengan judul :

**“PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI RIAU”.**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik itu dari segi isi maupun dari cara penulisan. Untuk tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca yang bersifat membangun.

Dalam skripsi ini, penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada Allah subhanahu wa ta'ala yang telah memberikan kelancaran untuk menyelesaikan skripsi ini, terimakasih juga kepada yang teristimewa, kedua orang tua penulis terutama Ayahanda tercinta Drs. Zalmizen, MM dan Ibunda tercinta Erlina Najoran, SE yang selalu memberikan limpahan kasih sayang, doa dan motivasi baik secara moril maupun materil. Penulis juga berterimakasih untuk bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin berterimakasih kepada :

1. Bapak Drs. Abrar, M.Si, Ak Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah berjasa dalam memimpin fakultas ini sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di fakultas ekonomi ini.
2. Bapak dan Ibu Pembantu Dekan I, II, III Fakultas Eoknomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku mantan Rektor Universitas Islam Riau dan sebagai dosen pembimbing yang telah membantu mengarahkan, memberi petunjuk dan meluangkan waktudan pikirannya kepada penulis dalam menyusun skripsi. Terimakasih penulis ucapkan yang sebesar-besarnya kepada Bapak.
5. Bapak-bapak dan Ibu-ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa kuliah.

6. Bapak Inspektur beserta pegawai Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau yang telah membantu penulis untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi.
7. Karyawan/karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut serta dalam membantu proses perkuliahan dikampus.
8. Buat keluarga tercinta, kakak Ergustina Zen, SE, Dwi Sepriani Zen SH, dan abang Rudhitya Akhyar, ST, Kurniawan Hamidy, S.STP dan Adik tercinta Syahbeni Putra Zen, SE yang telah memberikan bantuan dan motivasi, serta terimakasih banyak untuk seluruh keluarga besar yang telah memberikan doa dan semangat.
9. Terimakasih untuk yang tercinta Nofri Antoni, A.Md
10. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan Ucha Satrya Akpebrilita, SE, Sri Surya Ningsih, Chairunissa Burmayana, dan Anugrah Maulia (Rara) yang juga memberikan nasihat, semangat dan doanya untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabatku Annisa Sharah, S.Pi, Yola Novita Sari, S.STP, M. Alvino, SE, dan Mustari yang telah memberikan doa, semangat, dukungan dalam proses pembuatan skripsi ini, serta terimakasih untuk kebersamaannya.
12. Buat teman-teman seperjuangan dimasa kuliah khususnya program studi manajemen, terimakasih untuk pertemanannya serta kepada semua pihak yang telah membantu penulis, yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Akhirnya puji syukur tiada henti kepada Allah subhanahu wa ta'ala, dengan memohon rahmat dan pertolongan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah subhanahu wa ta'ala memberkahi ilmu yang telah diraih selama ini.

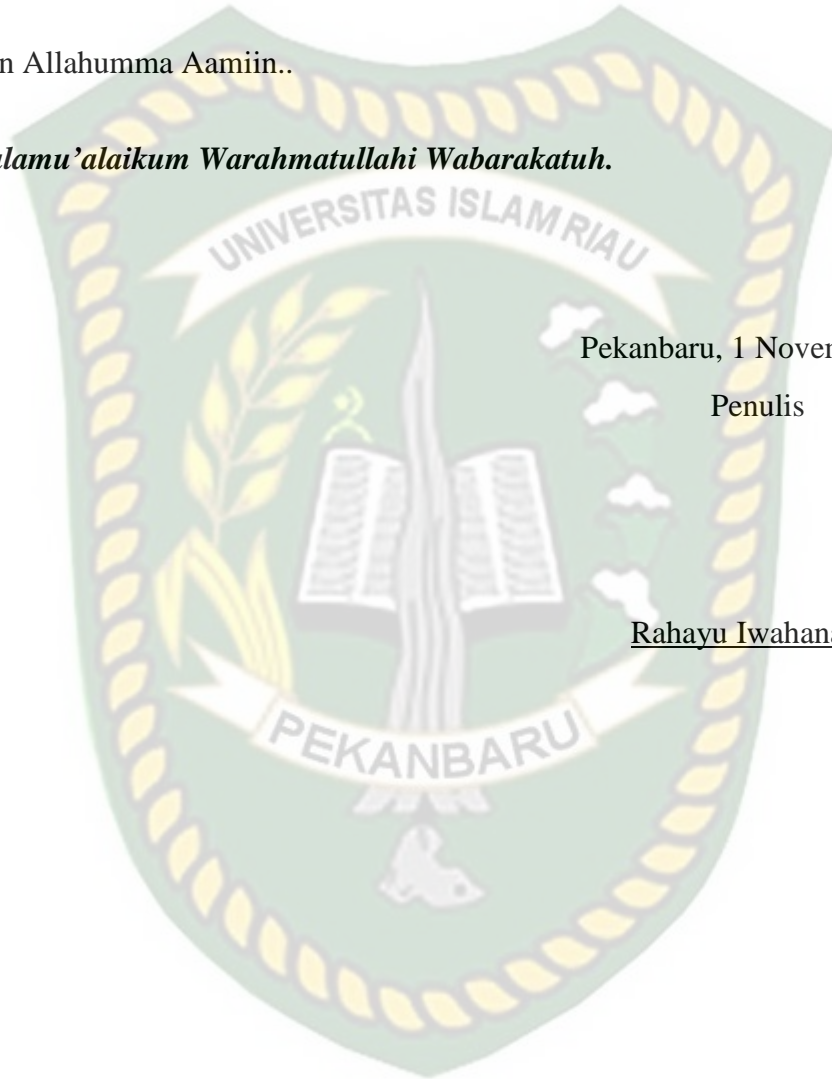
Aamiin Allahumma Aamiin..

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Pekanbaru, 1 November 2019

Penulis

Rahayu Iwahana Zen



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen SDM.....	11
2.1.3 Pengertian Pengembangan.....	12
2.1.4 Pengertian Pengembangan SDM.....	14
2.1.5 Tujuan Pengembangan SDM.....	14
2.1.6 Jenis-jenis Pengembangan SDM .....	16



2.1.7 Indikator-indikator Pengembangan SDM .....	16
2.2. Pengertian Kinerja Pegawai .....	22
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	22
2.2.2 Faktor-faktor Kinerja Pegawai .....	23
2.2.3 Dimensi Kinerja Pegawai .....	24
2.2.4 Penilaian Kinerja Karyawan .....	24
2.3. Penelitian Terdahulu .....	25
2.4. Kerangka Pemikiran .....	26
2.5. Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi/Objek Penelitian .....	27
3.2 Operasional Variabel .....	27
3.3 Populasi dan Sampel .....	29
3.3.1 Populasi .....	29
3.3.2 Sampel .....	29
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.6 Teknik Analisis Data .....	31
3.6.1 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	32
3.6.2 Koefisien Determinasi .....	32
3.6.3 Uji t .....	33

## **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1 Profil Kantor Inspektorat Provinsi Riau.....	34
4.2 Visi dan Misi Kantor Inspektorat Provinsi Riau .....	37
4.3 Tujuan dan Sasaran Kantor Inspektorat Provinsi Riau .....	38
4.4 Kedudukan dan Tugas Kantor Inspektorat Provinsi Riau.....	38
4.5 Struktur Organisasi Kantor Inspektorat Provinsi Riau.....	39

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

5.1 Identitas Responden .....	40
5.1.1 Umur Responden .....	40
5.1.2 Jenis Kelamin .....	41
5.1.3 Pendidikan Terakhir .....	42
5.1.4 Masa Kerja.....	43
5.2 Analisis Pengembangan SDM.....	44
1. Pendidikan dan Pelatihan .....	44
2. Kegiatan Non Diklat .....	47
3. Tugas Belajar .....	49
5.3 Analisis Kinerja Pegawai .....	53
5.3.1 Kualitas Kerja .....	53
5.3.2 Kuantitas Kerja .....	54
5.3.3 Waktu Kerja .....	57
5.3.4 Kehadiran .....	58
5.4 Analisis Validitas dan Reabilitas.....	62
5.4.1 Uji Validitas Terhadap Pengembangan SDM .....	62

5.4.2 Uji Validitas Terhadap Kinerja Pegawai .....	63
5.4.3 Uji Reabilitas .....	63
5.4.4 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	65
5.4.5 Koefisien Determinasi .....	66
5.4.6 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	67

**BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan .....	69
6.2 Saran .....	70

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
-----------------------------	-----------



## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1.1 Kerangka Pemikir Pengembangan SDM ..... 26

GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi Kantor Inspektorat ..... 39



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Program Diklak Kantor Indpektorat .....	5
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3.1	Operasional Variabel .....	28
Tabel 3.2	Skor Pernyataan.....	33
Tabel 5.1	Identitas Responden Berdasarkan Umur .....	40
Tabel 5.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 5.3	Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	42
Tabel 5.4	Identitas Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Mengenai Lama Waktu Pelatihan.....	45
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas/Tempat Pelatihan.....	46
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Mengenai Seminar,Lokakarya,Pameran .	48
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Terhadap Peningkatan Kemampuan .....	49
Tabel 5.9	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pengembangan SDM .....	51
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Dalam Bekerja.....	53
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Tentang Proeses Kerja .....	55
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kesalahan Tugas .....	56
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Tentang Ketetapan Waktu .....	57
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Kegiatan .....	58
Tabel 5.15	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai...	60
Tabel 5.16	Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM .....	62
Tabel 5.17	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	63

Tabel 5.18 Uji Reliabilitas .....	64
Tabel 5.19 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	65
Tabel 5.20 Koefisien Determinasi.....	66
Tabel 5.21 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	68



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dizaman era globalisasi yang sedang berkembang pesat seperti saat ini, banyak faktor yang bisa mempengaruhi tahapan perkembangan tersebut. Salah satu poin yang perlu diperhatikan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia atau *Human Resource* yaitu kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia sebagai sebuah sistem mempunyai sejumlah fungsi yang saling berhubungan, yaitu meliputi perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penilaian kerja.

Sumber daya manusia sangat penting artinya bagi organisasi untuk tetap kompetitif. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menunjang tujuan pembangunan nasional, dalam ruang lingkup yang lebih kecil misalnya organisasi karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama berjalannya sebuah organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia juga salah satu faktor yang sangat penting karena pengembangan sumber daya manusia tersebut yang mengatur dan menggunakan seluruh yang ada sekitar adalah manusia. Faktor yang mempengaruhi pengembangan adalah faktor manusia itu sendiri. Apakah ia ingin meningkatkan kompetensi dan kemampuan atau mempertahankan kemampuan yang sudah ada.

Aspek yang terpenting adalah kualitas sumber daya manusia dalam suatu bangsa. Keberhasilan pembangunan bergantung kepada manusia itu sendiri, karena apapun yang ada dalam suatu bangsa ialah kekayaan alam, budaya, sosial dan lain sebagainya yang takkan berarti jika tak ditangani oleh manusia manusia yang sangat berkualitas. Baik itu dari sisi moral intelektual maupun sisi mental spiritual. Sumberdaya manusia yang mempunyai kualitas ialah yang hanya dapat bertahan dari persaingan-persaingan yang sangat hebat.

Pembangunan nasional ialah proses yang memerlukan perencanaan serta pelaksanaan yang eksklusif. Pembangunan pemerintah serta pelaksanaan pembangunan bergantung pada kesempurnaan aparatur-aparatur pemerintahan yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS). Guna mencapai suatu tujuan nasional diperlukan adanya PNS sebagai faktor dalam aparatur pemerintahan dan abdi masyarakat yang setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, pemerintah dan negara serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Untuk lebih mengembangkan peranan ini, pembangunan aparatur pemerintahan di arahkan guna meningkatkan kualitas aparatur itu sendiri supaya lebih bersikap bijaksana dan berdedikasi tinggi pada pengabdian dan bisa memberikan pelayanan pada masyarakat.

Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau menyempurnakan tugas pemerintah sebagai suatu organisasi pemerintah daerah mempunyai visi dan misi dalam sebuah organisasi yaitu :



“Menjadi Lembaga Pengawas Internal yang Profesional Dalam Rangka Mewujudkan Pemerintahan yang Baik dan Andal di Provinsi Riau serta Meningkatkan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah”.

Selain itu penyelenggaraan pemerintahan dilakukan melalui pusat atau sumber yang didistribusikan terhadap daerah berdasarkan wewenang daerah yang telah di atur dalam undang-undang. Dengan demikian mengingat aneka macam ragam urusan dalam pemerintahan yang ada di daerah yang kompleks dan memerlukan penyelesaian yang tepat dan cepat diperlukan adanya pengawasan yang intensif, agar terlaksananya urusan pemerintahan dan pembangunan antara pemerintah daerah dan pemerintah tingkat atas nya. Pengawasan sangat berkaitan dengan perencanaan, maksudnya harus yang suatu objek yang akan diawasi sehingga pengawasan bisa terlaksana jika ada rencana kegiatan atau program untuk di awasi. Rencana adalah faktor utama dalam pengawasan, tanpa adanya rencana hanya akan meraba-raba. Bilamana rencana sudah ditetapkan secara tepat, pengawasan dapat dimulai begitu rencana hadir.

Kompetensi aparatur memungkinkan untuk tercapainya suatu akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang efektif sesuai dalam prinsip kedua yaitu berdasarkan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ini berarti sumber daya yang digunakan harus berkompeten di bidangnya dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang efektif.

Untuk menjalankan tugas atau kerjanya tentu harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan bisa dilaksanakan melalui berbagai macam cara seperti pendidikan dan pelatihan (diklat), para pegawai ikut serta dalam melakukan tugas belajar atau kegiatan lain nya. Bagi para peserta diklat yang tak sesuai dengan rencana pengembangan sumberdaya manusia berakibat para peserta yang sudah kembali dari melaksanakan diklat lalu tidak dapat mengembangkan potensinya bahkan tak memperoleh penempatan. Hal tersebut dapat menimbulkan kekecewaan antar para pegawai. Seperti yang terjadi dalam bahwa ada pegawai yang tak mempunyai beban tugas sehingga bisa menimbulkan suatu masalah dalam kantor misalnya bermalasan-malasan, maka untuk memberikan jalan keluar pegawai tersebut didiklatkan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau”**.

Berikut dipaparkan daftar-daftar program atau kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Program Pendidikan Pelatihan Kantor Inspektorat Daerah Provinsi**  
**Riau 2015-2019**

<b>Tahun</b>	<b>Program / Kegiatan</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>
2015	Diklat Pembentukan Auditor Ahli bagi Inspektorat Provinsi Riau		30
	Pelatihan Teknis Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja SKPD	P2UPD Madya	80
2016	Rakor Forum bersama Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Provinsi Riau	Auditor Muda	180
	Diklat Pembentukan Auditor Ahli bagi Inspektorat Provinsi Riau	P2UPD Pertama	30
2017	Pelatihan Pengembangan Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan	Auditor Madya	80
	Pelatihan Audit bagi para Aparatur Pengawasan	P2UPD Muda	50
	Pelatihan bagi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	Auditor Pelaksana	60
2018	Pelatihan Pengembangan Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan	Auditor Pertama	80
	Pelatihan Audit bagi para Aparatur Pengawasan	Auditor Pelaksana Lanjutan	50
2019	Pelatihan Audit Kinerja bagi Aparatur Pengawasan		84
	Pelatihan Audit bagi para Aparatur Pengawasan Intern Pemeriksa (APIP)		50
Total			774

*Sumber Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau*

Berdasarkan dari Tabel 1.1 diatas mengenai Daftar Program Pendidikan dan Pelatihan Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau 2015-2019, perlu diketahui bahwasannya untuk setiap program pelatihan yang dilakukan dibawah pengawasan dan kewenangan Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau paling sedikit dianggarkan 30 orang dalam sekali kegiatan pelatihan dan paling banyak 180 orang adapun formasi yang mengikuti Program Pendidikan dan Pelatihan yaitu P2UPD Madya, P2UPD Pertama, P2UPD Muda, Auditor Madya, Auditor Pertama, Auditor Muda, Auditor Pelaksana dan Auditor Pelaksana Lanjutan.

Perlu diketahui bahwasanya Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau melaksanakan beberapa program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan setiap tahun. Untuk setiap program pelatihan yang dilakukan dibawah pengawasan dan kewenangan Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau paling sedikit dianggarkan 30 orang dan paling banyak 180 orang. Adapun formasi yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan yaitu P2UPD Madya, P2UPD Muda, P2UPD Pertama, Auditor Madya, Auditor Muda, Auditor Pertama, Auditor Pelaksana dan Auditor Pelaksana Lanjutan.

## 1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau?”

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau.
2. Guna mengetahui dan menganalisa pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai wahana untuk dapat menambah dan menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat selama menuntut ilmu dan dimasa perkuliahan.
2. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai sumbangan pemikiran dan pengambilan keputusan bagi para pemerintah di tingkat Provinsi Riau serta dapat digunakan sebagai peningkatan kinerja pegawai.
3. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan dan referensi dalam pengembangan penelitian selanjutnya yang relevan, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Pada bab ini akan dibahas mengenai pengertian dan penjelasan tentang pengertian pengembangan sumber daya manusia, tujuan pengembangan sumber daya manusia, jenis-jenis pengembangan, indikator pengembangan sumber daya manusia, pengertian kinerja pegawai, faktor-faktor kinerja dan dimensi kinerja pegawai, dilanjutkan dengan variabel penelitian, kerangka pemikir dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Merupakan uraian mengenai lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, penentu populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM ORGANISASI**

Bab ini mengurai sejarah singkat tentang berdirinya Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau, visi dan misi serta struktur organisasi.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan penyajian hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan yang berisi jawaban atas pernyataan penelitian serta sarana bagi pihak terkait.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Samsudin (2005), Manajemen SDM yaitu kegiatan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan dan pemberian balas jasa bagi manusia sabagai individu anggota pada sbuah organisasi. Akan tetapi manajemen sumber daya manusia yang terjadi dalam organisasi juga membutuhkan manusia atau individu yang berkualitas. Hasibuan (2005) mengatakan bahwa manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan,peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai,serta masyarakat.

Nawawi (1992), menjelaskan tiga pengertian dari sumber daya manusia, yaitu :

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (sering disebut juga personil, tenaga kerja atau pegawai)
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensi.
3. Sumber daya manusia adalah orang-orang sumber daya manusia yang potensial serta aset didalam suatu organisasi yang diinginkan menjadi potensi nyata.



Mangkunegara (2000) menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pada pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia :

Hasibuan (2005), menegaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. **Perencanaan**, merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai kebutuhan organisasi dalam terwujudnya tujuan.
- b. **Pengorganisasian**, kegiatan untuk mengorganisasi pegawai dengan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam organisasi.
- c. **Pengarahan**, kegiatan mengarahkan pegawai supaya mau bekerjasama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan dalam organisasi.
- d. **Pengendalian**, suatu kegiatan untuk mengendalikan para pegawai agar mau mentaati peraturan-peraturan pemerintah dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah disepakati.
- e. **Pengadaan**, proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi serta induksi guna mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini maupun masa yang akan datang.

- f. **Pengembangan**, proses meningkatkan keterampilan teknik, teoritis, konseptual, serta moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. **Kompensasi**, pemberian balas jasa langsung atau tidak berupa uang/barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang dikasih terhadap organisasi tersebut.
- h. **Pengintegrasian**, kegiatan kepentingan organisasi dengan kebutuhan pegawai supaya terciptanya kerjasama yang saling menguntungkan.
- i. **Kedisiplinan**, fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- j. **Pemberhentian**, putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh kemauan pegawai, kemauan organisasi, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab lainnya.

### 2.1.3 Pengertian Pengembangan

Pengembangan menurut Hasibuan (2005), adalah usaha guna meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Flippo dalam Hasibuan (2005) menyatakan pengembangan adalah pendidikan yang berhubungan pada peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman lingkungan kita secara menyeluruh. Dan menurut Sikula dalam Hasibuan (2005) yaitu pengembangan mengacu pada masalah staf, yaitu suatu proses pendidikan jangka panjang yang memakai prosedur yang sistematis dan terorganisasi untuk tujuan umum.

Komponen-komponen dalam pengembangan antara lain :

- a. Tujuan dan pengembangan harus jelas dan bisa diukur, maksudnya bahwa setiap kegiatan yang dilakukan untuk pengembangan harus jelas kemana arah, dapat dikerjakan, disesuaikan dengan kondisi, tidak mengada-ada dan bisa dipertanggungjawabkan.
- b. Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (profesional), maksudnya orang-orang yang dijadikan pelatih adalah orang yang mampu melatih dan itu merupakan bidangnya supaya memperoleh hasil yang baik.
- c. Materi pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang mau dicapai, supaya materi yang diberikan tidak keluar jalur karena dapat mengakibatkan kerugian.

Tujuan dari pengembangan adalah :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan semangat kerja dan sikap moral.
- f. Meningkatkan rangsangan supaya pegawai mampu berprestasi maksimal.
- g. Meningkatkan kepribadian pegawai.

#### 2.1.4 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Definisi dari beberapa para ahli tentang pengembangan sumber daya manusia :

- a. Menurut Singodimedjo (2002), pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu untuk memiliki tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan pada peningkatan kemampuan intelektual guna melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.
- b. Menurut Sadili (2005), pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau pegawai untuk memiliki tanggung jawab lebih tinggi dalam suatu organisasi.
- c. Menurut Hasibuan (2005), pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha guna meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual serta moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan. à.

#### 2.1.5 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2005) menjelaskan tentang tujuan pengembangan sumber daya manusia. Berikut ini adalah hal-hal yang menyangkut tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia :

- a. **Produktivitas kerja.** melalui pengembangan, produktivitas kerja pegawai akan meningkatkan kualitas serta kuantitas menjadi semakin baik.

- b. Efisiensi.** Pengembangan pegawai memiliki tujuan meningkatkan tenaga, waktu, bahan baku, pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing organisasi semakin besar.
- c. Pelayanan.** Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada organisasi.
- d. Moral.** Melalui pengembangan sumber daya manusia, moral pegawai lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- e. Karier.** Melalui pengembangan sumber daya manusia, kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai semakin besar. Karena keahlian, keterampilan, dan prsetasi kerjanya menjadi lebih baik.
- f. Konseptual.** Melalui pengembangan sumber daya manusia, pemimpin menjadi semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan.
- g. Kepemimpinan.** Melalui pengembangan sumber daya manusia, kepemimpinan seorang akan jadi lebih baik, *human relation*-nya lebih luas, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama baik secara *vertikal* maupun *horizontal* menjadi semakin harmonis.
- h. Balas jasa.** Melalui pengembangan sumber daya manusia, balas jasa (gaji atau upah) pegawai akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

### 2.1.6 Jenis-jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Jenis pengembangan dapat dikelompokkan atas pengembangan secara formal dan informal (Hasibuan, 2005) :

- a. Pengembangan secara formal, pegawai ditugaskan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan oleh organisasi maupun dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilaksanakan karena tuntutan pekerjaan saat ini maupun dimasa yang akan datang guna meningkatkan karir pegawai tersebut.
- b. Pengembangan informal, pegawai berkeinginan dan berusaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan.

### 2.1.7 Indikator-indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

#### 1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut : Pendidikan ialah usaha dan sudah direncana guna mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran supaya peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut Hasibuan (2002) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknik maupun manajerial.

Kemudian Notoatmodjo (2003) mengatakan Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian individu tersebut.

Tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Moekijat (1991) pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar dapat :

1. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
2. Meningkatkan kualitas dan kemampuan serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
3. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas.
4. Melatih dan meningkatkan kerja dalam merencanakan.
5. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Dalam peraturan Pemerintah (PP) no. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil tujuan Diklat adalah :

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat menjalankan tugas jabatan secara profesional, dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi tersebut.
- b. Menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaharuan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan guna terwujudnya pemerintahan yang baik.

Menurut LAN dan DEPDAGRI (2007 modul 2) :

### **1) Diklat Pra Jabatan**

Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) baik golongan I, II dan III sebelum diangkat jadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) terlebih dahulu harus mengikuti pendidikan dan pelatihan Pra Jabatan sebagaimana yang dipersyaratkan dalam PP No. 101 tahun 2000 dan Kepres No.5 1996 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pra Jabatan PNS.

Diklat Pra Jabatan pengetahuan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan, keperibadian dan etika PNS, selain pengetahuan dasar tentang penyelenggaraan pemerintah negara, bidang tugas dan budaya organisasi, supaya mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Diklat Pra Jabatan ini yaitu:

- a. Diklat Pra Jabatan Golongan I untuk PNS Golongan I
- b. Diklat Pra Jabatan Golongan II untuk PNS Golongan II
- c. Diklat Pra Jabatan Golongan III untuk PNS Golongan III



## 2) Diklat Dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan dilakukan guna mengembangkan pengetahuan, keterampilan serta sikap pegawai supaya dapat menjalankan tugas pemerintah serta pembangunan dengan baik. Diklat dalam jabatan terdiri atas Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional serta Diklat Teknis.

Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) dilakukan persyaratan kompetensi kepemimpinan Pegawai Pemerintah jenjang Jabatan Struktural, yaitu :

- a. Diklatpim Tingkat IV, untuk Jabatan Struktural Eselon IV
- b. Diklatpim Tingkat III, untuk Jabatan Struktural Eselon III
- c. Diklatpim Tingkat II, untuk Jabatan Struktural Eselon II
- d. Diklatpim Tingkat I, untuk Jabatan Struktural Eselon I

Diklat Fungsional dilakukan guna mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan masing-masing Pegawai Negeri Sipil.

Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas. Kompetensi teknis adalah kemampuan pegawai di bidang teknis tertentu guna melaksanakan tugas.

## 2. Kegiatan Non-Diklat

Ada banyak kegiatan pengembangan yang dapat dilakukan maupun diikuti baik secara mandiri maupun secara organisasi oleh instansi atau pihak luar suatu instansi.

Kegiatan/program pengembangan sumber daya manusia secara mandiri :

- a. Membaca buku teks, referensi dan media cetak lainnya.
- b. Menonton program pendidikan dan pelatihan melalui TV, video atau youtube.
- c. Mendengar siaran radio, kaset dan media terekam lainnya.
- d. Melalui komputer atau internet.
- e. Menulis buku, refrensi artikel dan lain sebagainya.

Kegiatan/program pengembangan sumber daya manusia yang terorganisir :

- a) Seminar
- b) Lokakarya (*Workshop*)
- c) Pameran
- d) Semiloka (Seminar dari Lokakarya)
- e) Studi banding
- f) Wisata Karya/Kunjungan Lapangan (*Field Trip*)

### 3. Tugas Belajar

Untuk menjadi pegawai yang mempunyai kompetensi jabatan diperlukan peningkatan kualitas dan kemampuan profesional sesuai dengan persyaratan jabatannya. Upaya untuk meningkatkan kemampuan tersebut ialah melalui tugas belajar, yakni mengikuti pendidikan formal di Perguruan Tinggi atau Institut yang terakreditasi, LAN dan DEPDAGRI (2007 modul 2).

Penyelenggaraan Pendidikan Formal untuk tugas belajar pegawai adalah Perguruan Tinggi berupa Akademis, Politeknik, Institut, Sekolah Tinggi ataupun Universitas.

## 2.2 Kinerja Pegawai

### 2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja menurut Kartono (2000) adalah kemampuan menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan instansi kepada pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Kinerja adalah tingkat terhadap pegawai dalam mencapai persyaratan pekerjaannya.

Penertian Kinerja menurut Tulus (1995) yaitu keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja menurut Mangkunegara (2001) adalah kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mengerjakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberika padanya.

Simamora (2006), mendefinisikan kinerja pegawai sebagai tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaannya. Hasibuan (2008), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kemudian Kinerja adalah hasil kerja dari pekerja bagaimana seorang pekerja telah bekerja dan selanjutnya hasil kerja yang diperoleh sebanding dengan yang diharapkan. (Bachrun 2012).

### 2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai :

a. Faktor Pribadi

Yaitu faktor yang ditunjukkan dari tingkat kompetensi, motivasi, keterampilan serta komitmen yang di miliki oleh individu tersebut.

b. Faktor Konsektual

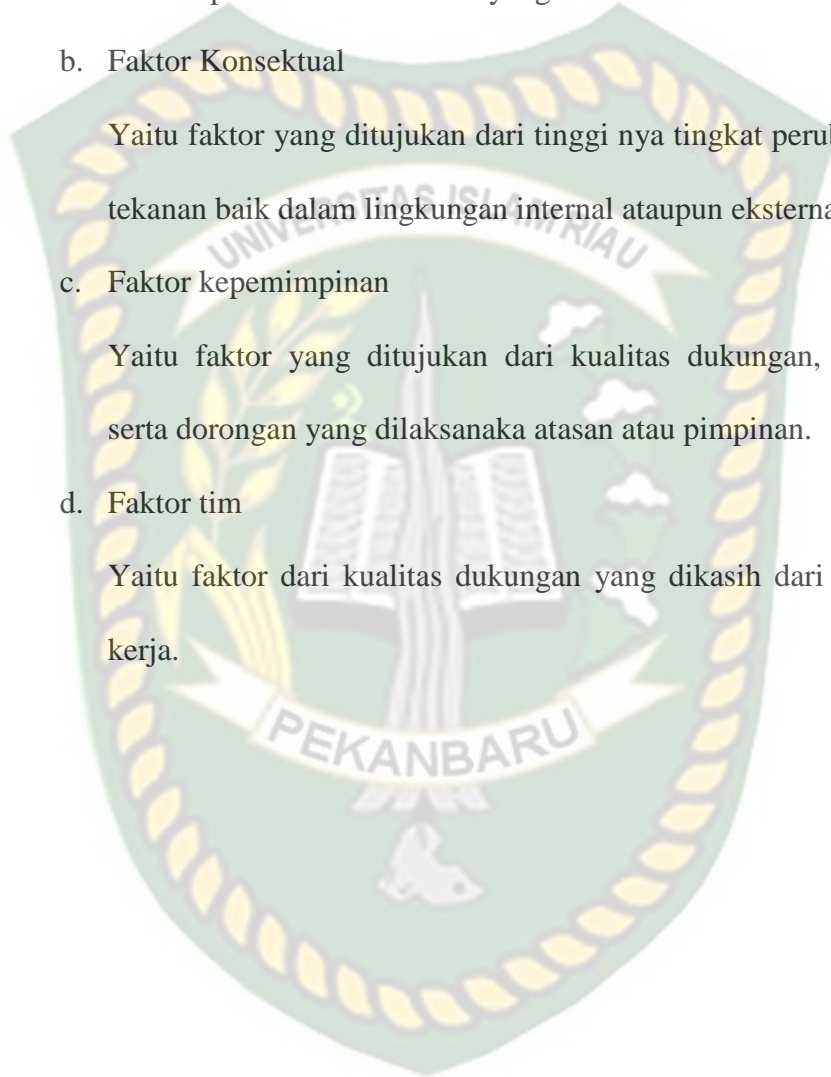
Yaitu faktor yang ditunjukkan dari tinggi nya tingkat perubahan serta tekanan baik dalam lingkungan internal ataupun eksternal.

c. Faktor kepemimpinan

Yaitu faktor yang ditunjukkan dari kualitas dukungan, bimbingan serta dorongan yang dilaksanaka atasan atau pimpinan.

d. Faktor tim

Yaitu faktor dari kualitas dukungan yang dikasih dari para rekan kerja.



### 2.2.3. Dimensi Kerja

1. Kualitas yang dihasilkan, menjelaskan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berapa banyak jumlah kerja yang dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan tentang keterlambatan, serta masa kerja yang dijalani seorang pegawai.
4. Kehadiran, menerangkan tentang tepat waktu dalam bekerja, dan jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam suatu kegiatan atau program.

### 2.2.4 Penilaian Kinerja Pegawai :

- a. *Quality*. Tingkat sejauh mana proses melaksanakan kegiatan mendekati tujuan yang diinginkan.
- b. *Quantity*. Jumlah kerja yang dihasilkan.
- c. *Timeliness*. banyaknya kegiatan/program yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan, dengan melihat koordinasi lain serta waktu yang disediakan untuk kegiatan/program lainnya.
- d. *Cost Effectiveness*. sumber daya organisasi baik itu manusia, keuangan, teknologi atau material dimaksimalkan guna mewujudkan hasil atau mengurangi kerugian atas setiap penggunaan sumber daya yang ada.
- e. *Interpersonal Impact*. Tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama sesama rekan kerja.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Rizky Nugraha (2016)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali	Dependen: Kinerja Pegawai Independen: Pengembangan Sumber Daya Manusia	Regresi Linier Sederhana	Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan yang signifikan.
2	Muhammad Isa (2019)	Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal	Dependen: Kinerja Pegawai Independen: Pengembangan	Regresi Linier Sederhana	Berdasarkan hasil penelitian maka dikatakan bahwa pengembangan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa ada terdapat pengaruh yang saling berkaitan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada terdapat pengaruh dari masing-masing.

3	Tajarussalim (2013)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu	Dependen: Kinerja Pegawai Independen: Pengaruh pelatihan	Regresi Linier Sederhana	Hasil analisis data secara simultan ditunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu.
---	---------------------	---	---	--------------------------	--

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

## 2.4 Kerangka Pemikiran

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikir Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai**



Gambar : Kerangka Pemikir Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

**Diduga Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau.**



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini penulis mengambil lokasi pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau yang berada di Jl. Cut Nyak Dien Pekanbaru, Riau.

#### 3.2 Operasional Variabel

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau dengan dimensi dan indikator adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Pengembangan SDM (X), adalah pengembangan sdm dalam penyiapan manusia atau pegawai untuk memikul tanggungjawab tinggi dalam suatu organisasi atau instansi. (Rivai : 2009)	1. Pendidikan dan pelatihan  2. Kegiatan non-diklat  3. Tugas belajar	a. Lama waktu pelatihan b. Fasilitas atau tempat dalam penyelenggaraan pelatihan  a. Seminar, lokakarya, pameran, semiloka dan studi banding  a. Peningkatan kemampuan kerja	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y), yaitu Manfaat dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seorang individu, sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Veithzal Rivai : 2009)	1. Kualitas  2. Kuantitas  3. Waktu Kerja  4. Kehadiran	a. Kemampuan dalam bekerja  a. Proses dalam melakukan pekerjaan b. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan tugas  a. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan  a. Jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja	Ordinal

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu dari peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 2005).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau, yaitu sebanyak 143 orang pegawai.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili) (Sugiyono, 2013).

Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah beberapa pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau yang berjumlah 50 orang menggunakan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Metode *purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. (Sugiyono, 2010).

### 3.4 Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian tentang tanggapa responden yang ada pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau.
2. Data Sekunder, yaitu data yang penulis peroleh dari pihak kantor, perpustakaan dan catatan yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data antara lain :

1. Wawancara (*interview*)  
Yaitu secara langsung mengadakan tanya jawab dengan pegawai-pegawai yang diberikan wewenang untuk memberikan penjelasan atas nama organisasi atau instansi. Metode ini dipakai dilengkapi dengan penjelasan data yang diperoleh.
2. Pertanyaan (*Quesioner*)  
Yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun pertanyaan yang diajukan kepada beberapa pegawai untuk mendapatkan beberapa data yang diinginkan.
3. Dokumentasi  
Dilakukan untuk mencari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan serta dokumen-dokumen lainnya.

### 3.6 Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis dalam menganalisis penelitian ini adalah menggunakan data kuantitatif. Untuk analisa searah kuantitatif penulis menggunakan metode deskriptif yaitu untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau *questioner*) yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan sedangkan untuk mengukur pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai digunakan metode kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier sederhana. Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan SPSS.

## 1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

Adapun rumus yang digunakan untuk analisis regresi sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X = pengembangan sumber daya manusia

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

b = koefisien regresi

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah salah satu statistic dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel, nilai koefisiensi determinasi menunjukkan presentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya presentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen. Dapat diketahui oleh besarnya koefisien determinasi 0 sampai 1. Semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi ( $r^2$ ) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh sama variabel independen terhadap nilai variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi ( $r^2$ ) suatu persamaan regresi, semakin besar pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3. Uji-t

Untuk pengujian ini digunakan uji t (test) yang membandingkan t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari pada t tabel ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ). Maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara sangat berarti terhadap variabel terikat dan sebaliknya apabila t hitung lebih kecil dari tabel ( $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ) maka variabel bebas tidak berpengaruh atau kurang berarti terhadap variabel terikat. Dalam hal ini t tabel menggunakan tingkat kepercayaan 5%.

Untuk mengukur taraf kepercayaan pada menggunakan signifikan sebesar 5%. Untuk memudahkan dalam mengolah dan menganalisa data dalam penelitian ini, penulis menggunakan program SPSS. Setiap pertanyaan memiliki 5 alternatif jawaban, maka untuk itu penulis menggunakan skala likert yaitu :

**Tabel 3.2**  
**Skor Pernyataan**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Cukup Baik	3
4	Kurang Baik	2
5	Tidak Baik	1

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 Profil Kantor Inspektorat Provinsi Riau

Inspektorat Provinsi Riau, telah lahir sejak terbentuk hingga banyak mengalami perubahan dalam perjalanannya sampai saat ini, perubahan ini didasarkan pada peraturan-peraturan yang banyak mengalami peninjauan kembali yang perlu disesuaikan guna meningkatkan pelaksanaan pembangunan dan penyelenggaraan Pemerintah di Daerah serta untuk meningkatkan penyelenggaraan pengawasan. Berikut peraturan-peraturan yang mendasari perubahan-perubahan yang membentuk Inpektorat Provinsi Riau hingga saat ini :

1. Keputusan Menteri dalam Negeri No. 100 Tahun 1972.
2. Keputusan Menteri dalam Negeri No. 100 Tahun 1972-1975.
3. Keputusan Menteri dalam Negeri No. 226 Tahun 1975-1979.
4. Keputusan Menteri dalam Negeri No. 226 Tahun 1979-1991.
5. Keputusan Menteri dalam Negeri No. 110 Tahun 1991-2001.
6. Peraturan Daerah No. 16 Tahun 2001-2007.
7. Keputusan Menteri dalam Negeri No. 64 Tahun 2007-2014.
8. Peraturan Daerah Provinsi Riau No.3 Tahun 2014 sampai sekarang.



Adapun sejarah singkat Kantor Inspektorat Provinsi Riau adalah sebelum tahun 1972, pertama kali sebelum terbentuknya Inspektorat Provinsi Jawa Barat, pengawasan fungsional dilakukan oleh salah satu dari 5 (lima) biro pada Sekretariat Daerah yang saat ini bernama Sekretariat Wilayah Daerah (Sekwilda) Provinsi Riau yang berkedudukan di jalan Cut Nyak Dien.

Pada tahun 1972 sampai dengan 1975 karena dibutuhkan akan penyelenggaraan pengawasan makin meningkat sejalan dengan peningkatan roda pembangunan maka Biro Pengawasan memisahkan diri dari lingkungan Sekretariat Wilayah Daerah (Sekwilda) dan membentuk unit tersendiri yang dinamakan Inspektorat Daerah (Irda) sesuai dengan Keputusan Menteri dalam Negeri No. 100 Tahun 1972.

Pada tahun 1975 sampai dengan 1979 bersama dengan Keputusan Menteri dalam Negeri No. 226 Tahun 1979 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja, maka Inspektorat Daerah merubah nama menjadi Inspektorat Wilayah Daerah (Irwilda). Inspektorat Wilayah Daerah ini terdiri atas:

- a. Bagian Tata Usaha
- b. Inspektur Pembantu Bidang Pemerintahan dan Agraria
- c. Inspektur Pembantu Bidang Keuangan dan Peralatan
- d. Inspektur Pembantu Bidang Pembangunan
- e. Inspektur Pembantu Bidang Sosial Politik dan Kepegawaian
- f. Inspektur Pembantu Bidang Umum

Pada tahun 1979 sampai dengan 1991 berdasarkan Keputusan Menteri dalam Negeri No. 219 Tahun 1979 tentang Organisasi dan Tata Kerja. Maka Inspektorat Wilayah Daerah (Irwilda) diubah menjadi Inspektorat Wilayah Propinsi (Itwilprop) pada dasawarsa ini Inspektorat Wilayah Provinsi terdiri atas :

- a. Bagian Tata Usaha
- b. Inspektur Pembantu Pemerintah dan Agraria
- c. Inspektur Pembantu Keuangan
- d. Inspektur Pembantu Perlengkapan dan Peralatan
- e. Inspektur Pembantu Badan Usaha Daerah
- f. Inspektur Pembantu Pembangunan
- g. Inspektur Pembantu Sosial Politik dan Kepegawaian
- h. Inspektur Pembantu Perekonomian, Kesehatan dan Kesejahteraan

Pada tahun 1991 sampai dengan 2001 dalam perkembangan selanjutnya dengan semakin meningkat dan kompleksnya tugas-tugas umum Pemerintahan dan Pembangunan di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah dan guna peningkatan pelaksanaan kegiatan pengawasan dan penyempurnaan Organisasi serta tata kerja Inspektorat Wilayah Provinsi (Itwilprop) Daerah Tingkat I, maka ditetapkanlah Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 110 Tahun 1991 dengan bagian-bagian sebagai berikut:

- a) Bagian Tata Usaha
- b) Inspektur Pembantu Bidang Pertanian
- c) Inspektur Pembantu Bidang Sosial Politik
- d) Inspektur Pembantu Bidang Kesejahteraan Sosial
- e) Inspektur Pembantu Bidang Aparatur
- f) Inspektur Pembantu Bidang Pendapatan
- g) Inspektur Pembantu Bidang Kekayaan
- h) Inspektur Pembantu Badan Usaha Milik Negara

Pada tahun 2001 sampai 2007, sesuai dengan peraturan Daerah Provinsi Riau No.16 Tahun 2001 yang berdasarkan PP No.24 Tahun 2001 sebagaimana diamanatkan Undang-undang No.22 Tahun 1999 PP No.84 Tahun 2000 maka dibentuklah beberapa badan diantaranya adalah Bawasda atau Badan Pengawas Daerah sebagai perubahan dari Itwilpop kemudian tata cara pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah yaitu berdasarkan Keputusan Presiden RI No.74 Tahun 2001 serta berdasarkan Peraturan diatas Badan Pengawas Daerah (Bawasda).

## **4.2 Visi Dan Misi**

### **4.2.1 Visi**

Menjadi Lembaga Pengawas Internal yang Profesional dalam rangka mewujudkan pemerintah yang baik dan andal di Provinsi Riau.

#### 4.2.2 Misi

Meningkatkan Akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah daerah.

### 4.3 Tujuan dan Sasaran

#### 4.3.1 Tujuan

Meningkatkan peran APIP sebagai Konsultan dan *Quality Assurance* dalam mewujudkan pemerintah yang baik dan andal.

#### 4.3.2 Sasaran

Adapun Sasaran Inspektorat Daerah Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan kualitas pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah.
- 2) Peningkatan profesionalisme aparatur pengawas.
- 3) Peningkatan akuntabilitas keuangan dan kinerja.
- 4) Peningkatan pencegahan korupsi.

### 4.4 Kedudukan dan Tugas Pokok

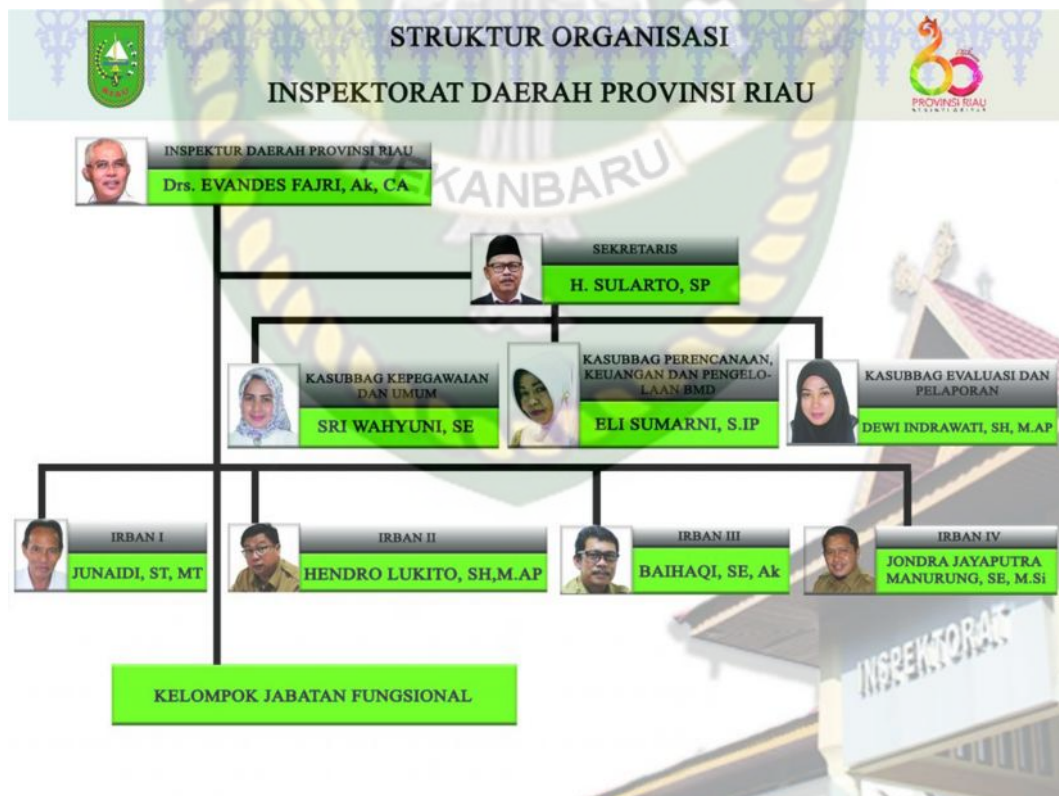
1. Inspektorat merupakan unsur pengawas pelaksanaan Pemerintah Daerah.
2. Inspektorat dipimpin oleh seorang Inspektur, dalam menjalankan tugasnya dan fungsinya bertanggung jawab langsung kepada Gubernur dan secara teknik administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah.

#### 4.5 Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Provinsi Riau

Organisasi adalah suatu sistem yang saling berpengaruh antara orang atau individu dalam suatu kelompok kerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang sama. Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi tidak akan mampu melaksanakannya secara individual melainkan harus bekerjasama satu dengan lainnya. Organisasi dapat digambarkan sebagai suatu kesatuan yang terdapat dalam sebuah bangunan yang sama antara elemen yang satu dengan yang lainnya harus saling mendukung agar bangunan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan atau diinginkan.

Gambar 4.1

#### Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Provinsi Riau



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Identitas Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh 50 responden diperoleh data pribadi identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden akan memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden, yaitu meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja di instansi tersebut.

##### 5.1.1 Umur Responden

Umur merupakan suatu faktor yang menentukan tingkat kejelasan terhadap pengumpulan informasi yang sesuai dengan kondisi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Karena dengan umur yang sesuai dengan kebutuhan penelitian akan mempermudah tingkat pemahaman dan analisa responden terhadap pernyataan dan wawancara yang diajukan terhadap permasalahan penelitian.

Dibawah ini akan dipaparkan tingkat umur responden yang dijadikan sebagai responden penelitian sebagai berikut :

**Tabel 5.1**  
**Tingkat Umur Pegawai Inspektorat**

No	Tingkat Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	20-30 tahun	-	-
2	31-40 tahun	10	20
3	41-50 tahun	24	48
4	>50 tahun	16	32
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa para pegawai pada kantor ini adalah pegawai pada golongan usia produktif. Hal ini dapat dilihat bahwa tingkat umur responden tertinggi adalah 41-50 berjumlah 24 orang atau 48%, umur diatas 50 berjumlah 16 orang atau 32% sedangkan umur 31-40 berjumlah 10 orang atau 20%. Melihat dari kondisi umur responden, maka umur yang dimiliki masih dikategorikan dengan umur yang masih produktif. Dengan kata lain umur pegawai di tingkat 41-50 yang berjumlah 24 orang dengan persentase 48% memberikan dampak positif dalam pengumpulan data.

### 5.1.2 Jenis Kelamin

Sebagai data pelengkap penelitian ini, dapat dilihat jenis kelamin responden yang tidak mempengaruhi hasil penelitian namun sebagai pelengkap identitas responden. Untuk mengetahui data mengenai jenis kelamin pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel 5.2 dibawah ini :

**Tabel 5.2**  
**Jenis Kelamin Pegawai Kantor Inspektorat**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	33	66
2	Perempuan	17	34
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Dari tabel 5.2 diatas, dapat diketahui bahwa komposisi pegawai kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau menurut jenis kelamin yaitu sebanyak 33 orang atau 66% berjenis kelamin laki-laki dan 17 orang atau 34% untuk berjenis kelamin perempuan.

### 5.1.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan merupakan usaha untuk memberikan masyarakat atau manusia yang cerdas, terampil dan berpengalaman. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam rangka pelaksanaan pembangunan. Dengan pendidikan akan mudah seseorang menerima pembaharuan.

Pendidikan terakhir responden yang merupakan salah satu kriteria yang ditetapkan untuk melihat tingkat analisa dan penjelasan informasi dalam kebutuhan penelitian. Untuk melihat pendidikan terakhir pegawai kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel 5.3 dibawah ini :

**Tabel 5.3**  
**Pendidikan Terakhir Responden Pegawai Kantor Inspektorat**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	D3	3	6
2	S1	31	62
3	S2	16	32
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir pegawai kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau dari 50 orang responden yang terbanyak adalah S1 yaitu sebanyak 31 orang atau 62%, yang berpendidikan S2 sebanyak 16 orang atau 32%, dan berpendidikan D3 3 orang atau 6%.



#### 5.1.4. Masa Kerja

Masa kerja merupakan suatu ukuran dan menjadi hal pokok yang subsatansi dalam menjalani kegiatan organisasi. Hal tersebut disebabkan masa kerja merupakan suatu pertimbangan seseorang dalam mengetahui dan berpengalaman untuk melaksanakan tugas yang dihadapi seorang pegawai.

Untuk mengetahui data mengenai masa kerja dari masing-masing responden dapat dilihat pada tabel 5.4 dibawah ini:

**Tabel 5.4**  
**Masa Kerja Pegawai Kantor Inspektorat**

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
1	1-10	13	26
2	11-20	15	30
3	21-30	13	26
4	31-40	9	18
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Dari tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa pegawai kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau berdasarkan masa kerja 11-20 berjumlah 15 orang atau 30%, masa kerja 1-10 berjumlah 13 orang atau 26%, masa kerja 21-30 berjumlah 13 orang atau 26% dan yang bekerja 31-40 berjumlah 9 orang atau 18%.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau memiliki responden paling banyak berjumlah 15 orang pegawai dengan persentase 30%.

## 5.2 Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah suatu jenis sumber daya yang paling utama yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi. Tanpa pengembangan maka tidak akan ada sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi. Pengembangan yang baik harus bisa menghasilkan sumber daya manusia atau individu yang mempunyai kualitas dan bermanfaat dalam organisasi atau instansi.

### 1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu program yang dirancang atau dibuat untuk dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan serta pemahaman pegawai terhadap kerjanya. Selain itu pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya guna mengembangkan sumber daya manusia untuk mengembangkan kepribadian manusia tersebut.

#### a. Lama Waktu Pelatihan

Pelatihan adalah proses orang-orang mencapai kemampuan tertentu guna membantu mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Pelatihan juga berguna untuk meningkatkan kinerja para pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dicapai.

Pelatihan itu guna mendapatkan angka kredit untuk menaikkan jabatan atau pangkat seorang pegawai. Lamanya pelatihan yaitu hanya beberapa hari.

**Tabel 5.5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Lama Waktu Pelatihan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
Sangat Baik	10	20
Baik	14	28
Cukup Baik	20	40
Kurang Baik	6	12
Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Olahan*

Dari tabel diatas diketahui tanggapan responden terhadap variabel kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah lama waktu pelatihan, dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab Cukup Baik sebanyak 20 responden dengan persentase 40%. Jumlah responden yang menjawab Baik sebanyak 14 responden dengan persentase 28%. Jumlah responden yang menjawab Sangat Baik sebanyak 10 responden dengan persentase 20%. Jumlah reponden yang menjawab Kurang Baik sebanyak 6 orang dengan persentase 12%. Hal ini menunjukkan bahwa lama waktu pelatihan pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau Cukup Baik.

Berdasarkan hasil dari tanggapan responden mengenai lama waktu pelatihan, bisa dikategorikan yang terbanyak memberikan tanggapan Cukup Baik sebanyak 20 orang dengan persentaase 40%.

#### **b. Fasilitas atau Tempat Dalam Penyelenggaraan Pelatihan**

Dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai dilingkungan Inspektorat Daerah, teknologi dan pendidikan yang tinggi yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas seperti gedung Aula Inpektorat dan beberapa ballroom hotel di Pekanbaru.

Guna mengetahui hasil tanggapan responden tentang fasilitas/tempat penyelenggaraan pelatihan pada tabel berikut:

**Tabel 5.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas atau Tempat Penyelenggaraan Pelatihan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
Sangat Baik	6	12
Baik	29	58
Cukup Baik	5	10
Kurang Baik	10	20
Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Olahan

Dari tabel di atas diketahui tanggapan responden terhadap variabel Inspektorat Daerah Provinsi Riau dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah fasilitas atau tempat penyelenggaraan pelatihan, dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab Baik sebanyak 29 responden dengan persentase 58%. Jumlah responden yang menjawab Kurang Baik sebanyak 10 responden dengan persentase 20%. Jumlah responden yang menjawab Sangat Baik sebanyak 6 responden dengan persentase 12%. Dan jumlah responden yang menjawab Cukup Baik sebanyak 5 responden dengan persentase 10%. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas atau tempat penyelenggaraan pelatihan pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau Baik.

Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada fasilitas/tempat penyelenggaraan pelatihan bisa dikategorikan Baik, responden terbanyak yang memberikan tanggapan baik berjumlah 29 orang dengan persentase 58%.

## 2. Kegiatan Non-Diklat

Kegiatan pengembangan yang dapat diikuti atau dilakukan secara pribadi atau secara organisasi oleh instansinya atau pihak luar instansi nya.

Hal ini dimaksud untuk memberikan peluang kepada para pegawai yang memiliki prestasi tinggi guna meningkatkan kemampuan para pegawai secara profesional dan berkompetensi.

### a. Seminar, lokakarya, pameran, semiloka dan studi banding.

Seminar merupakan suatu kegiatan untuk menyampaikan karya ilmiah dari seorang pakar atau peneliti yang dipresentasikan kepada para peserta seminar. Berlangsungnya acara seminar dipandu atau dipimpin oleh seorang moderator.

Lokakarya adalah pertemuan ilmiah yang kecil, pertemuan antara para ahli untuk membahas permasalahan yang bersangkutan dengan pelaksanaan dalam bidang keahliannya. Dalam lokakarya, beberapa orang berkumpul untuk pemecahan suatu masalah tertentu serta mencari bagaimana solusinya.

Pameran merupakan kegiatan penyajian karya seni rupa untuk dikomunikasikan sehingga dapat membuat masyarakat tertarik serta memberikan daya tarik pada kegiatan-kegiatan tentang penyuluhan.

Semiloka yaitu pertemuan atau persidangan yang biasanya menampilkan satu atau beberapa pembicaraan kertas kerja masing-masing. Semiloka untuk membahas suatu masalah secara ilmiah yang ahli dalam bidangnya.

Studi banding merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk menambah wawasan pengetahuan yang akan diterapkan untuk menjadi lebih baik. Studi banding yaitu sebuah konsep belajar yang dilakukan dilokasi dan lingkungan yang berbeda guna peningkatan mutu, perbaikan sistem, penentuan kebijakan baru, dll. Studi banding dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mengunjungi objek tertentu yang sudah ditetapkan dan berlangsung dalam waktu beberapa hari.

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Seminar, Lokakarya, Pameran, Semiloka dan Studi banding.**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Baik	7	14
Baik	26	52
Cukup Baik	10	20
Kurang Baik	7	14
Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Olahan*

Dari tabel di atas diketahui tanggapan responden terhadap variabel Inspektorat Daerah Provinsi Riau dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah Seminar, Lokakarya, Pameran, Semiloka dan Studi Banding dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab Baik sebanyak 26 responden dengan persentase 52%. Jumlah responden yang menjawab Cukup Baik sebanyak 10 responden dengan persentase 20%. Jumlah responden yang menjawab Sangat Baik sebanyak 7 responden dengan persentase 14%. Dan jumlah responden yang menjawab Kurang Baik sebanyak 7 responden dengan persentase 14%. Hal ini menunjukkan bahwa Seminar, Lokakarya, Pameran, Semiloka dan Studi Banding pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau Baik.

Dapat disimpulkan tanggapan responden terhadap seminar, lokakarya, pameran, semiloka dan studi banding bisa dikategorikan Baik, responden yang paling banyak memberikan tanggapan baik berjumlah 26 orang dengan persentase 52%.

### 3. Tugas Belajar

Tugas belajar merupakan kegiatan untuk mengikuti sekolah formal ke jenjang yang lebih tinggi dengan biaya ditanggung oleh negara dan tidak diwajibkan melaksanakan tugas-tugas kedinasan karena sedang mengikuti tugas belajar tersebut. Tugas belajar dilaksanakan diluar kota ataupun luar negeri karena tidak terikat pada tugas kedinasan.

#### a. Peningkatan Kemampuan Kerja.

Peningkatan kemampuan kerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu masih tersedia suatu tingkatan kemampuan yang belum digunakan oleh seseorang. Peningkatan kemampuan kerja juga dapat dilihat dari hasil kerja yang sebelumnya.

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden terhadap Peningkatan Kemampuan Kerja**

Jawaban Responden	Frekuesni	Persentase
Sangat Baik	6	12
Baik	26	52
Cukup Baik	14	28
Kurang Baik	4	8
Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Olahan*

Dari tabel di atas diketahui tanggapan responden terhadap variabel Inspektorat Daerah Provinsi Riau dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah peningkatan kemampuan kerja dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab Baik sebanyak 26 responden dengan persentase 52%. Jumlah responden yang menjawab Cukup Baik sebanyak 14 responden dengan persentase 28%. Jumlah responden yang menjawab Sangat Baik sebanyak 6 responden dengan persentase 12%. Dan jumlah responden yang menjawab Kurang Baik sebanyak 4 responden dengan persentase 8%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau Baik.

Dapat disimpulkan tanggapan responden peningkatan kemampuan kerja bisa dikategorikan Baik, responden terbanyak memberikan tanggapan baik berjumlah 26 orang dengan persentase 52 %.

Berdasarkan deskripsi di atas dapat dibuat rekapitulasi tanggapan responden mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau sebagai berikut :



**Tabel 5.9**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)**

No	Pernyataan	SB (5)	B (4)	CB (3)	KB(2)	TB(1)	Skor
1	Saya bersemangat dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.	10	14	6	20	0	50
		<b>50</b>	<b>56</b>	<b>18</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>164</b>
2	Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan dalam kegiatan pelatihan.	6	29	5	10	0	50
		<b>30</b>	<b>116</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>181</b>
3	Kantor Inspektorat selalu memberikan kesempatan pada pegawainya mengembangkan diri melalui suatu organisasi berupa seminar, lokakarya, pameran, semiloka dan juga studi banding.	7	26	10	7	0	50
		<b>35</b>	<b>104</b>	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>183</b>
4	Saya mengikuti tugas belajar untuk peningkatan kemampuan kerja.	6	26	14	4	0	50
		<b>30</b>	<b>104</b>	<b>42</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>184</b>
<b>Jumlah</b>		<b>145</b>	<b>380</b>	<b>105</b>	<b>82</b>	<b>0</b>	<b>712</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>20,36</b>	<b>53,38</b>	<b>14,74</b>	<b>11,52</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan

Dari tabel di atas bahwa jumlah dari semua jawaban responden pengembangan sumber daya manusia berjumlah 712.

Mencari rata-rata nilai interval kelas adalah sebagai berikut:

Skor Maksimal = Item x Nilai Interval Tertinggi x Jumlah Responden

$$= 4 \times 5 \times 50 = 1.000$$

Nilai Terendah = Item x Nilai Terendah x Jumlah Responden

$$= 4 \times 1 \times 50 = 200$$

Mencari Interval Koefisien :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimal}}{5} \\
 &= \frac{(4 \times 5 \times 50) - (4 \times 1 \times 50)}{5} \\
 &= \frac{1.000 - 200}{5} \\
 &= 160
 \end{aligned}$$

Maka Interval Kelas :

Sangat Baik	= 839 – 1,000
Baik	= 679 - 840
Cukup Baik	= 519 - 680
Tidak Baik	= 359 - 520
Sangat Tidak Baik	= 200 – 360

Dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa interval kategori Baik dengan Skor yang sebesar 712 yang berada di antara 679 – 840.

Dari keterangan diatas bahwa sebagian besar tanggapan responden bernilai baik terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau.

### 5.3. Analisis Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan. Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan setiap orang sbagai prestasi kerja yang dihasilkan seorang pegawai sesuai dengan tugas atau pekerjaannya masing-masing.

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengacu pada kemampuan dan kualitas sumber daya manusia itu sendiri dan pengetahuan yang dimiliki manusia atau sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya yang berkualitas yang berpengetahuan luas sangat dicari bahkan dibutuhkan orang banyak.

##### a. Kemampuan Dalam Bekerja

Kualitas membuat seseorang menjadi pusat perhatian bagi yang sedang mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial. Kemampuan dalam bekerja sangat penting guna mengetahui apa kemampuan yang diinginkan atau dibutuhkan oleh suatu organisasi atau instansi.

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Tentang Kemampuan dalam Bekerja**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5	10
Baik	27	54
Cukup Baik	3	6
Kurang Baik	15	30
Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel di atas diketahui tanggapan responden terhadap variabel Inspektorat Daerah Provinsi Riau dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah kemampuan dalam bekerja dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab Baik sebanyak 27 responden dengan persentase 54%. Jumlah responden yang menjawab Kurang Baik sebanyak 15 responden dengan persentase 30%. Jumlah responden yang menjawab Sangat Baik sebanyak 5 responden dengan persentase 10%. Dan jumlah reponden yan menjawab Cukup Baik sebanyak 3 responden sengan persentase 6%. Hal ini menunjukkkan bahwa kemampuan dalam bekerja pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau Baik.

Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan dalam bekerja bisa dikategorikan Baik, dan responden yang terbanyak memberikan tanggapan Baik berjumlah 27 orang pegawai dengan persentase 54%.

## **2. Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

### **a. Proses Dalam Melakukan Pekerjaan**

Setiap pegawai memiliki tanggung jawab pekerjaan nya masing-masing yang telah diberikan. Adapun proses dalam melakukan pekerjaan telah disesuaikan oleh setiap jabatan, golongan, pangkat dan masa kerja yang telah dijalani setiap pegawai dalam suatu organisasi atau instansi.

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Tentang Proses Dalam Melakukan Pekerjaan**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Baik	6	12
Baik	38	76
Cukup Baik	1	2
Kurang Baik	5	10
Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Olahan*

Dari tabel di atas diketahui tanggapan responden terhadap variabel Inspektorat Daerah Provinsi Riau dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah proses dalam melakukan pekerjaan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab Baik sebanyak 38 responden dengan persentase 76%. Jumlah responden yang menjawab Sangat Baik sebanyak 6 responden dengan persentase 12%. Jumlah responden yang menjawab Kurang Baik sebanyak 5 responden dengan persentase 10%. Dan jumlah responden yang menjawab Cukup Baik sebanyak 1 responden dengan persentase 2%. Hal ini menunjukkan bahwa proses dalam melakukan pekerjaan pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau Baik.

Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap proses dalam melakukan pekerjaan bisa dikategorikan Baik, dan responden yang memberikan tanggapan Baik terbanyak berjumlah 38 orang pegawai dengan persentase 76%.

### b. Jumlah Kesalahan Dalam Melaksanakan Tugas

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Tentang Jumlah Kesalahan Dalam Melaksanakan Tugas**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	17	34
Baik	31	62
Cukup Baik	1	2
Kurang Baik	1	2
Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan

Dari tabel di atas diketahui tanggapan responden terhadap variabel Inspektorat Daerah Provinsi Riau dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah jumlah kesalahan dalam melaksanakan tugas dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab Baik sebanyak 31 responden dengan persentase 62%. Jumlah responden yang menjawab Sangat Baik sebanyak 17 responden dengan persentase 34%. Jumlah responden yang menjawab Cukup Baik sebanyak 1 responden dengan persentase 2%. Dan jumlah reponden yan menjawab Kurang Baik sebanyak 1 responden sengan persentase 2%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah kesalahan dalam melaksanakan tugas pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau Baik.

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap jumlah kesalahan dalam melaksanakan tugas dapat dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang paling banyak yaitu responden yang memberikan tanggapan baik sebanyak 31 orang dengan persentase 62%.

### 3. Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan atau program diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

#### a. Ketetapan Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.

Ketetapan waktu bisa diartikan seseorang atau individu menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan tepat pada waktu yang telah ditentukan suatu organisasi.

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Tentang Ketetapan Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
Sangat Baik	7	14
Baik	36	72
Cukup Baik	3	6
Kurang Baik	4	8
Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Olahan

Dari tabel di atas diketahui tanggapan responden terhadap variabel Inspektorat Daerah Provinsi Riau dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab Baik sebanyak 36 responden dengan persentase 72%. Jumlah responden yang menjawab Sangat Baik sebanyak 7 responden dengan persentase 14%. Jumlah responden yang menjawab Kurang Baik sebanyak 4 responden dengan persentase 8%. Dan jumlah reponden yan menjawab Cukup Baik sebanyak 3 responden

sengan persentase 6%. Hal ini menunjukkan bahwa ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau Baik.

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang paling banyak yaitu responden yang memberikan tanggapan baik sebanyak 36 orang dengan persentase 72%.

#### 4. Kehadiran

Kehadiran merupakan adanya seseorang ataupun sekelompok orang atau pegawai dalam suatu tempat atau lokasi.

##### a. Jumlah Kegiatan Yang Dihadiri

Setiap pegawai memiliki kegiatan yang harus dihadiri dalam masa kerjanya. Jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai juga telah ditentukan dan harus dihadiri setiap pegawai dalam suatu organisasi atau instansi.

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Kegiatan Yang Dihadiri**

Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
Sangat Baik	2	4
Baik	28	56
Cukup Baik	10	20
Kurang Baik	10	20
Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Olahan*



Dari tabel di atas diketahui tanggapan responden terhadap variabel Inspektorat Daerah Provinsi Riau dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini jumlah kegiatan yang dihadiri dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab Baik sebanyak 28 responden dengan persentase 56%. Jumlah responden yang menjawab Cukup Baik sebanyak 10 responden dengan persentase 20%. Jumlah responden yang menjawab Kurang Baik sebanyak 10 responden dengan persentase 20%. Dan jumlah reponden yan menjawab Sangat Baik sebanyak 2 responden sengan persentase 4%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah kegiatan yang dihadiri pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau Baik.

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja dapat dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang paling banyak yaitu responden yang memberikan tanggapan baik sebanyak 28 orang dengan persentase 56%.

Berdasarkan deskripsi di atas dapat dibuat rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau sebagai berikut :

**Tabel 5.15**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	SB(5)	B(4)	CB(3)	KB(2)	TB(1)	Skor
1	Saya merasa senang dan selalu puas dengan hasil kerja yang telah dicapai.	5	27	3	15	0	50
		<b>25</b>	<b>108</b>	<b>9</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>172</b>
2	Saya merasa mampu memperoleh tanggung jawab yang lebih besar dengan jumlah tugas yang lebih banyak.	6	38	1	5	0	50
		<b>30</b>	<b>152</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>195</b>
3	Saya sering melakukan kesalahan dalam melakukan tugas.	17	31	1	1	0	50
		<b>85</b>	<b>124</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>214</b>
4	Saya pernah menunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	7	36	3	4	0	50
		<b>35</b>	<b>144</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>196</b>
5	Saya selalu mematuhi prosedur yang ditetapkan dengan menghadiri setiap pekerjaan.	2	28	10	10	0	50
		<b>10</b>	<b>112</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>172</b>
<b>Jumlah</b>		<b>185</b>	<b>640</b>	<b>54</b>	<b>70</b>	<b>0</b>	<b>949</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>19,49</b>	<b>67,43</b>	<b>5,69</b>	<b>7,37</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Olahan*

Dari rekapitulasi di atas dapat disimpulkan bahwas jumlah dari semua jawaban tanggapan responden terhadap kinerja pegawai berjumlah 949.

Untuk mencari rata-rata nilai interval kelas :

Skor maksimal = Item x Nilai Tertinggi x Responden

$$= 5 \times 5 \times 50 = 1250$$

Nilai Terendah = Item x Nilai Terendah x Responden

$$= 5 \times 1 \times 50 = 250$$

Untuk mencari interval koefisiennya :

Skor Maksimum – Skor Minimal

$$= \frac{(5 \times 5 \times 50) - (5 \times 1 \times 50)}{5}$$

$$= \frac{1,250 - 250}{5}$$

$$= 200$$

Maka interval kelas dapat ditentukan :

Sangat Baik = 1,049 – 1,250

Baik = 849 – 1,050

Cukup Baik = 649 – 850

Tidak Baik = 449 – 650

Sangat Tidak Baik = 250 – 450

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai menunjukkan pada interval kelas dapat dikategorikan baik dengan jumlah skor sejumlah 849-1,050.

Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden dinilai baik terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau.

## 5.4 Analisis Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas Terhadap Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item instrument dengan skor total. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total dihitung dengan analisis *corrected item-total correlation*, suatu instrument penelitian dikatakan valid apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

- 1) Bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dinyatakan valid.
- 2) Bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka dinyatakan tidak valid.

**Tabel 5.16**  
**Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)**

No.	Corrected item total correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
1	0,723	0,235	Valid
2	0,674	0,235	Valid
3	0,708	0,235	Valid
4	0,679	0,235	Valid

Sumber: Data Olahan

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung variabel pengembangan sumber daya manusia lebih besar disbanding  $r$  tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

## 2. Uji Validitas Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 5.17**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Corrected item total correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
1	0,492	0,235	Valid
2	0,384	0,235	Valid
3	0,238	0,235	Valid
4	0,564	0,235	Valid
5	0,458	0,235	Valid

Sumber: Data Olahan

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung variabel kinerja pegawai lebih besar dibanding r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh variabel kinerja pegawai dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

## 3. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan valid handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dar waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Selain itu yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

**Tabel 5.18**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reabilitas	Kesimpulan
Pengembangan SDM (X)	0,846	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,667	0,6	Reliabel

*Sumber: Data Olahan*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai dinyatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

### 5.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisa hubungan linier antara satu variabel independen yaitu pengembangan sumber daya manusia (X) dengan satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh data-data sebagaimana dapat dilihat tabel dibawah :

**Tabel 5.19**  
**Koefisien Regresi Linier Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.574	1.610	5.947	.000
	Pengembangan SDM	.430	.072	.651	.000

Sumber: Data Olahan

Dari tabel di atas, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,574 + 0,430 X$$

Dari persamaan regresi di atas diketahui sebesar 9,574 yang menyatakan bahwa jika variabel predictor yaitu pengembangan sumber daya manusia bernilai 0 maka kinerja pegawai secara konstan bernilai 9,574

Pengembangan sumber daya manusia (X) koefisien regresi sebesar 0,430 dimana hal ini menyatakan bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia dengan asumsi nilai koefisien variabel tetap atau tidak berubah, maka akan

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik pengembangan sumber daya manusia maka kinerja pegawai semakin baik pula.

### 5.5.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen dan variabel moderating terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besarnya variabel independen dan variabel moderating dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasi maka akan semakin baik variabel independen dan variabel moderating menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan, baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

**Tabel 5.20**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.651 <sup>a</sup>	.423	.411	2.02372	1.750

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan

Dari tabel 5.20 diatas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.423. artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kkinerja pegawai adalah sebssar 42,3%. Sedangkan sisanya 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam mode; penelitian ini.



### 5.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Penelitian ini menguji hipotesis metode analisis regresi sederhana. Untuk menguji signifikan tidaknya hipotesis tersebut dilakukan dengan satu pengujian statistik yaitu pengujian secara parsial (t-test).

Untuk mengetahui pengaruh itu signifikan atau tidak adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik. Hasil yang diperoleh untuk t tabel adalah 1,677.

Pada pengujian hipotesis, hipotesis yang akan diuji yaitu :

H : pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan rumus sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau

Uji ini dilakukan dengan ketentuan :

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada 0,05 H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada 0,05 H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak

**Tabel 5.21**  
**Uji t (Korelasi Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.574	1.610		5.947	.000
Pengembangan Sdm	.430	.072	.651	5.938	.000

Sumber: Data Olahan

Dari tabel atas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 5,938 dengan signifikan 0,000 dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  1,677 yang berarti secara parsial pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan  $n - k - 1 : \alpha/2$  (50-1-1) :  $(0,05/2) = 48 : 0,25 = 1,677$

Secara parsial dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, jika pengembangan sumber daya manusia pada instansi semakin baik, maka tingkat kinerja pegawai juga akan semakin baik.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka penulis dapat mengambil kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya yang diterapkan terhadap organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai ( $R^2$ ) sumbangan pengaruh variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  secara parsial pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau.

## 6.2 Saran

1. Bagi Inspektur atau pimpinan tetap terus meningkatkan intensitas dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia kepada para pegawai karena dengan peningkatan pengembangan sumber daya manusia tersebut akan berdampak positif pada kinerja pegawai dalam bekerja serta lebih memberikan kepedulian dan masukan kepada para pegawai mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia baik secara formal maupun secara informal.
2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan sumber daya manusia, pimpinan atau inspektur harus selalu menerapkan pengawasan terhadap para pegawai supaya visi dan misi organisasi dapat berjalan dengan lancar dan baik dalam setiap kondisi yang terjadi pada kantor atau instansi.
3. Kinerja pegawai di kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau dapat dikatakan baik, namun kantor atau instansi tetap perlu melakukan evaluasi dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut serta dapat memberikan semangat agar para pegawai mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam bekerja hingga kinerja pegawai dapat berjalan secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Findarti, Febrisma R. 2016. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 4, No. 4 2016, 937-946 ISSN: 2355-5408: Universitas Mulawarman.
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Edisi Revisi)*. Pekanbaru: Universitas Riau Press.
- Isa, Muhammad, Adek. 2019. *Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal*. Jurnal Ekonomi Syariah Vol. 2, No. 1 2019, 2599-3410 ISSN: 4321-1234: STIE Al-washliyah Sibolga.
- Jannah, Ruliana, Suroso. 2014. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda*. Jurnal Ekonomi Untag 1945 Samarinda
- Khotimah, Afifah, Wardhana. 2018. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Komunikasi Bisnis Vol. 5, No. 2 2018, 2731-2739 ISSN: 2355-9357: Universitas Telkom.
- Komariah, HM. 2017. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang*. Jurnal Untag 1945 Samarinda.

Krisdianto, Nurhayati. 2017. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 2, No. 2 2017, 85-97 ISSN: 2541-6030: Universitas Islam Malang.

Masirete, Iswan. 2011. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Menui Kepulauan Kabupaten Morowali*. Jurnal Ekomen Vol. 11, No. 1 2011, 40-48 ISSN: 1693-9131: Universitas Sintuwu Maroso.

Mondy, Wayne R. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Nugraha, Rizky. 2016. *Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Morowali*. Jurnal Katalogis Vol. 4, No.10 2016, 176-183 ISSN 2302-2019: Universitas Tadulako.

Panjaitan, Maludin. 2017. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. INDOJAYA AGRINUSA*. Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3, No. 2 2017, 7-15: Universitas Methodist Indonesia.

Setiawan, Joko. 2014. *Analisa Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. GICI Group Batam*. Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis Vol. 3, No. 1 Maret 2014, 12-18, ISSN 2302-6847: Permata Harapan Batam.

Sule, Tisnawati, Kurniawan. 2010. Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana.

Supomo, R dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia.  
Bandung: Yrama Widya.

Tajarussalim. 2012. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada  
Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*. Universitas Pasir Pangaraian

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

<http://inspektorat.riau.go.id/tentang-inspektorat/>

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/14926/09E00953.pdf;jsessionid=BA147E9BC95FE31A3CA9B90BDA0B84C5?sequence=1>

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 dan Keppres No.5 Tahun 1996,  
tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan.

LAN dan DEPDIAGRI 2007 tentang Modul 1 Manajemen Sumber Daya Manusia,  
Diklat Teknis Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,  
Jakarta.

LAN dan DEPDIAGRI, 2007, Modul 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Pegawai Negeri Sipil, Diklat Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia,  
Jakarta.