

SKRIPSI

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PMD KABUPATEN
INDRAGIRI HILIR**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH :

RIZKY RIYANTO ARDI
175210150

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 29284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RIZKY RIYANTO ARDI
NPM : 175210150
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PMD KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Disahkan Oleh
Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :

Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

at: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Ip.(0761)674681 fax.(0761)6748 PEKANBARU-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Rizky Riyanto ardi
NPM : 175210150
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PMD
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
Sponsor : Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti, S., MM

Dengan Rincian Sebagai Berikut:

No	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	28 desember 2021	X	• ACC Seminar Proposal	
2	27 maret 2022	X	• Tambah Dimensi Dan Indikator Kuesioner	
3	10 mei 2022	X	• ACC Kuesioner	



4	24 juni 2022	X	<ul style="list-style-type: none">• Buat Sumber Kerangka Berpikir• Perbaiki Susunan Bab V• Buat Rekapitulasi Responden	
5	20 desember 2022	X	<ul style="list-style-type: none">• ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, 20 Desember 2022

Wakil Dekan

1

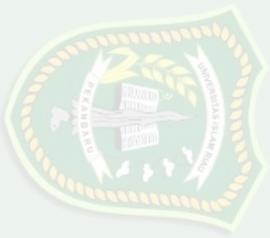
(Dina Hidayat, SE.,
M.Si., Ak., CA

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 1528/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 06 Desember 2022, Maka pada Hari Rabu 07 Desember 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2022/2023.

1. Nama : Rizky Riyanto Ardi
2. NPM : 175210150
3. Program Studi : Manajemen S1
4. Judul skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir.
5. Tanggal ujian : 07 Desember 2022
6. Waktu ujian : 60 menit.
7. Tempat ujian : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai : **Lulus (B) 75**
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidavat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S, MM
2. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
3. Kamar Zaman, SE., MM

Pekanbaru, 07 Desember 2022
Mengetahui
Dekan,



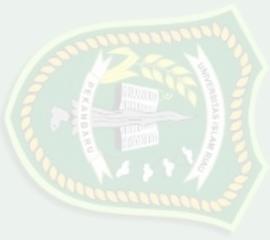
Dr. Hj. Kya Sundari, SE., MM., CRBC

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 1528 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** :
1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/ oral comprehensive sebagai tahap akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** :
1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
 6. SK Pimpian YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
 7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI
 - a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/STN/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/STN/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/STN/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/TV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang terdapat di bawah ini:

Nama : Rizky Riyanto Andi
 N P M : 175210150
 Program Studi : Manajemen SI
 Judul skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Djuji	Sjabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugrobo, Se., Mm	Aasisten Ahli III/b	-	Nuhsien
7			-	Saksi II
8			-	Nuhsien

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
 Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
 Tanggal : 07-Desember 2022

 (Dekan) : Eva Supriati, SE., MM., CRBC

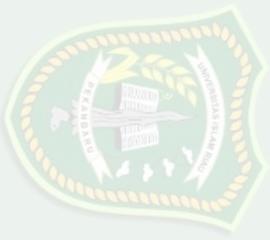
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 863/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca** : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-08-02 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang** : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Penggunaan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK, Dekan Pimpinan UIR/FE Riau Nomor : 106/Kpts. AYL/PM/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode, 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau
 7. SK, Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 595/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah
 Nama : Rizky Riyanto Ari
 N P M : 175210150
 Jurusan/Jarjang Pendid. : Manajemen
 Judul Skripsi : PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PMD KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 595/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybe untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di Pekanbaru
 Pada tanggal 25 Agustus 2021



(D.N): Esa Suzderi, SE, MM, C.R.B.C.

Terribusan : Disampaikan pada :

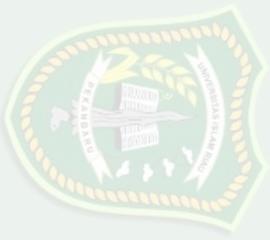
1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Ansp File : SK, Dekan Kml Haj

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Rizky Riyanto Ardi
NPM : 175210150
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir
Hari/Tanggal : Rabu 07 Desember 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		
2	Kamar Zaman, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 75)
3. Tidak Lolos (Total Nilai)

Mengetahui
An. Dekan

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 07 Desember 2022
Ketua Prodi

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

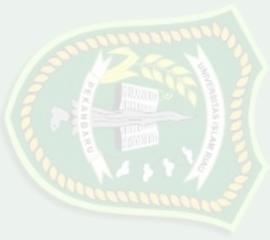
UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Rizky Riyanto Ardi
 NPM : 175210150
 Judul Proposal : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir
 Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
 Hari/Tanggal Seminar : Jumat 19 November 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1.
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2.
3.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	3.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
 A.n. Dekan Bidang Akademis

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 19 November 2021
 Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

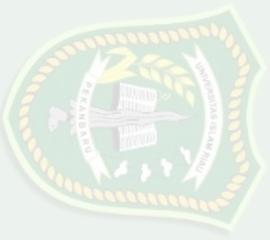
UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

اَللّٰهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلٰى رَسُوْلِكَ

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Rizky Riyanto Ardi
NPM : 175210150
Program Studi : Manajemen
Topik : MSDM Kontemporer
Pembimbing : Prof. Dr. H. Sri Indrastuti, S.M.M.

Pekanbaru, 05 April 2021
Menyetujui



Abd. Razak Jer, SE., M.Si,
NPK. 05 0802 062

PEKANBARU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الریونین

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia v 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

Pekanbaru, 22 Agustus 2021

Nomor : 474/KPTS/UIR/Fekon/2021
 Lampiran : -
 Hal : Mohon Izin Penelitian
 Kepada Yth. : Pimpinan Kantor Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir
 Di - Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr.,

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Rizky Riyanto Ardi
 NPM : 175210150
 Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau
 Jurusan/Program Studi : Manajemen

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

"PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PMD KABUPATEN INDRAGIRI HILIR"

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,

Majid Dekan I



Dr. Hj. Eliyan Sastraningsih, M.Si.
 NPK. 94 1202 204

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

جامعة الإسلام الریوة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. : +62 761 674674 Fax. : +62 761 674834 Email : info@iur.ac.id Website : www.iur.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

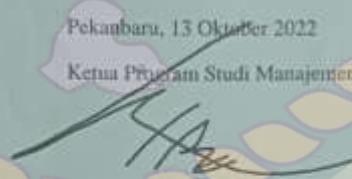
NAMA : RIZKY RIYANTO ARDI
NPM : 175210150
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PMD KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
PEMBIMBING : PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagianisme yaitu 26% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 13 Oktober 2022

Ketua Program Studi Manajemen


Abd Razak Jer, SE., M.Si

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : RIZKY RIYANTO ARDI
NPM : 175210150
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PMD KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi yang saya buat sesuai dengan aturan penulisan skripsi dan tidak melakukan plagiat.
2. Penulisan yang saya lakukan murni karya saya sendiri dan di bimbing oleh dosen yang telah ditunjuk oleh Dekan FEB Universitas Islam Riau.
3. Jika ditemukan isi skripsi yang merupakan duplikat dari skripsi orang lain, maka saya menerima sanksi pencabutan gelar dan ijazah yang telah saya terima dan saya bersedia dituntut sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sadar dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 20 Desember 2022
Penulis,



Rizky Riyanto ardi
NPM: 175210150

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

ABSTRAKSI

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PMD KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

RIZKY RIYANTO ARDI
175210150

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Pengaruh Kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah empat puluh dua orang dengan berbagai uraian jabatan. *Sensus Sampling* yaitu penetapan sampel berdasarkan keseluruhan jumlah populasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Kualitas Sumberdaya Manusia pada Kinerja pegawai Pada Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir sudah berjalan dengan baik.

Kata Kunci: Kualitas Sumberdaya Manusia, Kinerja pegawai

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

ABSTRACT

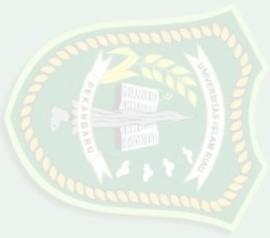
THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES QUALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PMD SERVICE INDRAGIRI HILIR DISTRICT

RIZKY RIYANTO ARDI
175210150

The purpose of this study was to find out and analyze how the influence of the quality of human resources on the performance of PMD Service employees in Indragiri Hilir Regency. The population in this study were forty-two employees of the PMD Service of Indragiri Hilir Regency with various job descriptions. Census Sampling is the determination of the sample based on the entire population. Data collection techniques in this study were interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique in this study is descriptive analysis. This proves that the variable Quality of Human Resources on employee performance at the PMD Service of Indragiri Hilir Regency has been going well.

Keywords: Quality of Human Resources, Employee Performance

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

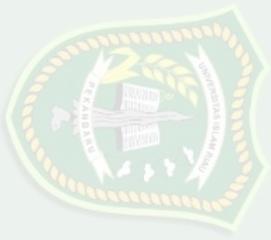


KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah yang Maha Esa, Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, Nabi besar baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan contoh akhlakul kharimah bagi seluruh muslim diseluruh penjuru dunia. Teristimewa kepada kedua Orang Tua Saya yaitu ayah Noto dan Ibu Sulastri, terimakasih atas doa dan kasih sayang yang tak terhingga, pengorbanan, nasehat, bimbingan, bekal ilmu yang diberikan kepada saya. Dan yang telah memberikan semangat dan selalu mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul; **PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PMD KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**, dapat diselesaikan dengan tepat pada waktu yang diharapkan.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar S1 program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak bisa lepas dari bimbingan dosen, dorongan dan bantuan dari pihak manapun. Selanjutnya penulis juga tidak lupa untuk mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu, membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Islam Riau Prof. H. Syafrinaldi SH.,MCL
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Universitas Islam Riau.

3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Ibuk Prof. Dra. Hj. SRI INDRASTUTI S, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini bisa selesai. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama berada dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar baik dikampus maupun online.
6. Pihak Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir yang telah berkenan mengizinkan saya untuk menjadikan bisnis usahanya sebagai objek penelitian saya
7. Kepada semua responden yang telah sangat membantu menjadi bagian dalam penelitian saya.
8. Terimakasih untuk teman-teman yang selalu membantu dan mendukung serta memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini, Serta teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih atas dukungannya selama ini semoga Allah SWT membalas semua amal dan kebaikan kepada semua pihak yang terkait dalam membantu peneliti untuk menyelesaikan



tugas akhir ini. .

9. Terima kasih juga kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat berharap akan masukan serta kritik dan saran agar skripsi ini bisa dijadikan salah satu contoh yang baik untuk skripsi-skripsi di masa yang akan datang dan bisa menjadi bahan bacaan bagi mahasiswa/i yang ingin meneliti pada Manajemen Sumber Daya Manusia selanjutnya.

Pekanbaru, April 2022

Penulis,

RIZKY RIYANTO ARDI

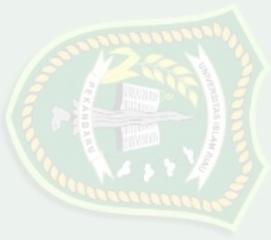
NPM: 175210150

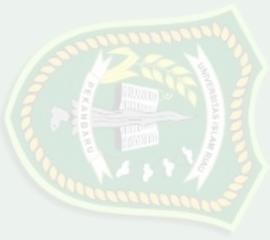
**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAKSI	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4 Sistematika penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
2.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia	11
2.2 Pengertian Kualitas Sumberdaya Manusia.....	13
2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumberdaya Manusia	14
2.4 Kinerja Pegawai	15
2.5 Indikator Kinerja dan Penilaian Kinerja	16
2.6 Penelitian Terdahulu	17
2.7 Kerangka Penelitian	19
2.8 Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Lokasi / Objek Penelitian.....	21
3.2 Operasional Variabel	21
3.3 Populasi dan Sampel.....	22
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.6 Uji Instrument Penelitian.....	25
3.7 Teknik Analisis Data.....	26





BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN..... 28

- 4.1 Sejarah Singkat Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau..... 28
- 4.2 Visi dan Misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir (DPMD) 28
- 4.3 Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir..... 29
- 4.4 Tugas dan Fungsi pada Kantor DPMD..... 32

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 40

- 5.1 Deskripsi Responden 40
 - 5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pegawai 40
 - 5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 41
 - 5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 42
- 5.2 Uji Kualitas Data 43
 - 5.3.1 Variabel Kualitas Sumberdaya Manusia 48
 - 5.3.2 Variabel Y Kinerja Pegawai 62
- 5.4 Analisis Statistik 79
 - 5.4.1 Uji Hipotesis 79
 - 5.4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana..... 80
 - 5.4.3 Uji statistik t..... 82
 - 5.4.4 Analisis Kolerasi 83
- 5.5 Pembahasan Hasil Penelitian 83

BAB VI PENUTUP 86

- 6.1 Kesimpulan 86
- 6.2 Saran 87

DAFTAR PUSTAKA 88

LAMPIRAN-LAMPIRAN

ISLAM RIAU

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Indragiri

Hilir 20

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Kabupaten Indragiri Hilir 31



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR TABEL

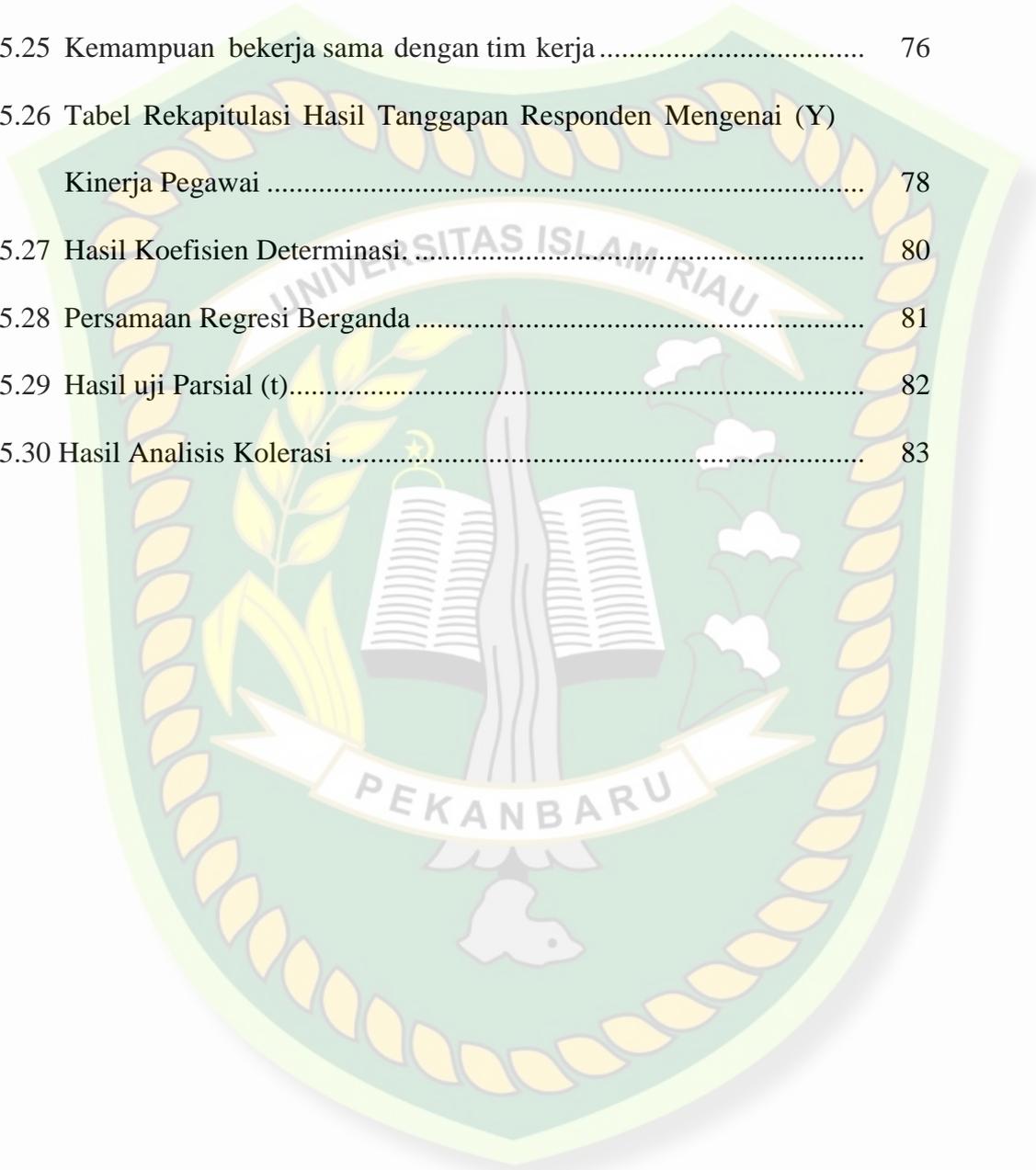
	Halaman
Tabel 1.1 Pegawai Negeri Sipil Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau Berdasarkan Tingkat Pendidikan	5
Tabel 1.2 Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2022	
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian Pengaruh Kualitas Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir	22
Tabel 5.1 Gambaran Umum Responden berdasarkan Golongan Pegawai.....	41
Tabel 5.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 5.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 5.4 Hasil uji validitas berdasarkan tingkat kuesioner.....	44
Tabel 5.5 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel penelitian Menggunakan SPSS	45
Tabel 5.6 Tanggapan Responden mengenai Tingkat pendidikan pegawai berpengaruh pada kinerja	49
Tabel 5.7 Tanggapan Responden mengenai Ruang lingkup kerja pegawai yang selama ini dilakukan pegawai sudah sesuai	50
Tabel 5.8 Tanggapan Responden mengenai Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai mempengaruhi tingkat kinerja.....	51



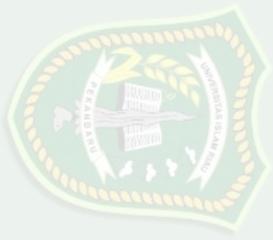
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Kemudahan bagi pegawai untuk menerima berbagai informasi yang jelas terkait pelaksanaan tugas	53
Tabel 5.10	Kemampuan pegawai dalam berpikir dan memahami permasalahan kerja	54
Tabel 5.11	Kemampuan pegawai dalam menemukan ide pelaksanaan pekerjaan	55
Tabel 5.12	Kemampuan pegawai dalam mentaati peraturan	56
Tabel 5.13	Kemampuan pegawai disaat berkomunikasi dengan sesama rekan kerja	59
Tabel 5.14	Tanggapan responden tentang variabel Kualitas Sumberdaya Manusia (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) Pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir.....	60
Tabel 5.15	Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan target.....	63
Tabel 5.16	Jumlah pekerjaan yangdikerjakan sesuai.....	64
Tabel 5.17	Pelaksanaan kerjasesuai prosedur.....	66
Tabel 5.18	Pelaksanaan kerja sesuai dengan tugas yang diberikan	67
Tabel 5.19	Penyelesaian pekerjaan sesuai standar waktu	68
Tabel 5.20	Kemampuan dalam memanfaatkan waktu kerja	69
Tabel 5.21	Hadir tepat waktu pada jam kerja.....	70
Tabel 5.22	Pelaksanaan pekerjaansesuai jam kerja.....	72
Tabel 5.23	Kemampuan dalam memberikan saran pada pimpinan untuk peningkatan kinerja organisasi.....	74



Tabel 5.24 Kemampuan dalam menghargai rekan kerja	75
Tabel 5.25 Kemampuan bekerja sama dengan tim kerja	76
Tabel 5.26 Tabel Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai (Y) Kinerja Pegawai	78
Tabel 5.27 Hasil Koefisien Determinasi	80
Tabel 5.28 Persamaan Regresi Berganda	81
Tabel 5.29 Hasil uji Parsial (t)	82
Tabel 5.30 Hasil Analisis Kolerasi	83



UNIVERSITAS ISLAM RIAU



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku yang bermanfaat di antara karyawan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kinerja terbaik bagi organisasi dan karyawannya. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah karena semua kegiatan suatu instansi dan penggunaan sumber daya seperti material, tanah, dana, dan lain-lain, hanya dapat dilaksanakan jika ada faktor manusianya. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang dinamis dan memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Setiap organisasi akan selalu berusaha agar karyawannya bekerja dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai di masa yang akan datang. Ilmu yang mengkhususkan diri pada manusia adalah manajemen sumber daya manusia, yang merupakan cabang dari ilmu manajemen.

Menghadapi persaingan di era globalisasi, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara cerdas agar dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas untuk bekerja secara efektif dan efisien bagi organisasi/lembaganya, baik swasta maupun pemerintah. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan berhasil tidaknya kinerja suatu organisasi.

Sumber daya manusia yang handal akan menentukan berhasil tidaknya pembangunan. Memiliki sumber daya manusia yang handal dan profesional di bidangnya masing-masing merupakan potensi daerah, terutama sebagai motor

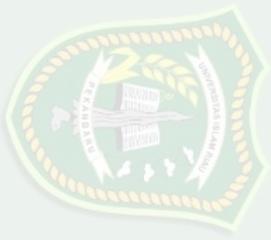


penggerak pembangunan implementasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang handal dan profesional khususnya dalam pembangunan daerah, maka pemerintah daerah harus selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya pada organisasi pemerintahan daerah, agar dapat lebih meningkatkan kinerja organisasi pemerintah daerah, peralatan yang diberikan pelayanan, yang melayani masyarakat perlu lebih ditingkatkan lagi.

Kualitas sumber daya manusia instansi pemerintah menjadi tolak ukur untuk mengukur kinerja instansi pemerintah. Adapun faktor-faktor yang menentukan kualitas atau kualitas sumber daya manusia khususnya dalam suatu organisasi, antara lain kualitas sumber daya manusia, meliputi: kompetensi, baik fisik maupun non fisik.

Dengan mengembangkan sumber daya manusia secara profesional diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efisien, dan tentunya pegawai tersebut tentunya memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang terbaik agar memiliki keterampilan dan kompetensi untuk pengembangan diri, sekaligus menguasai teknologi untuk menunjang keberhasilan organisasi.

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



Salah satu organisasi publik milik daerah yang melaksanakan kegiatan pelayanan administrasi serta pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD di Provinsi Riau adalah Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 5 ayat (2) yang disebutkan : Presiden menetapkan Peraturan Pemerintah untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya. Dalam penjelasan pasal tersebut Indonesia terbagi dalam daerah propinsi dan propinsi akan terbagi dalam daerah yang lebih kecil, semuanya menurut aturan yang ditetapkan oleh Undang-undang.

Selanjutnya terkait dengan Desa memang tidak dijelaskan secara eksplisit dalam UU. No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah, namun dalam perjalanannya terkait dengan Desa dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 Tentang Desa. Dalam penjelasan peraturan pemerintah tersebut dijelaskan pada Pasal 1 ayat (5) bahwa desa atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 47 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Bahwa Untuk Melaksanakan Ketentuan Pasal 3 Ayat (6) Peraturan Daerah

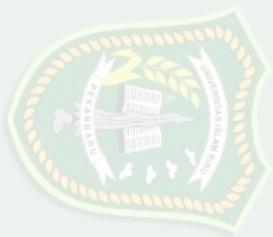


Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau, Perlu Menetapkan, Peraturan Bupati Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Setra Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

Selanjutnya dalam Pasal 1 ayat (6) dijelaskan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul adat istiadat setempat yang di akui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selanjutnya dalam Pasal 1 ayat (6) dijelaskan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul adat istiadat setempat yang di akui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan daya ingat.

Berikut gambaran Tingkat Pendidikan, pendidikan terakhir dan golongan pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir saat ini didukung oleh ketersediaan yaitu sebanyak 42 orang, sebagai berikut :



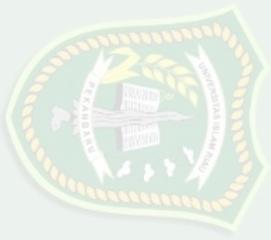
Tabel 1.1
Pegawai Negeri Sipil Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pangkat / Gol	Jumlah (Orang)	Jenis Kelamin		Spesifikasi Pendidikan			
			L	P	SMA	DIII	S1	S2
1	Pembina Utama Muda (IV/c)	1	1					1
2	Pembina Tk I (IV/b)	1	1					1
3	Pembina (IV/a)	1		1				1
4	Penata (III/c)	6	4	2			6	
5	Penata Tk I (III/d)	9	3	6			8	1
6	Penata Tk I (III/b)	-	-					
7	Penata Muda Tk I (III/b)	5		5			5	
8	Penata Muda (III/a)	4	4			1	3	
9	Pengatur Tk. I (II/d)	1		1	1			
10	Pengatur Muda Tk.I (II/b)	1	1		1			
11	Honorer	13	11	2	5		8	
	Jumlah	42	24	17	7	1	30	4

Sumber: Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas bahwa pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir berjumlah 42 orang di bagikan dalam tingkat jabatan yang berbeda, dimana Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir adalah BUDI N PAMUNGKAS, S.STP, M.Si dan Sekretarisnya yaitu H. DWI BUDIYANTO, S.Sos, M.Si. Kabid sebanyak 4 orang, Kasubbag sebanyak 3 orang dan Kasi sebanyak 11 orang, staf sebanyak 9 orang dan 13 orang honorer, dan jabatan lain yang telah diuraikan pada tabel di atas.

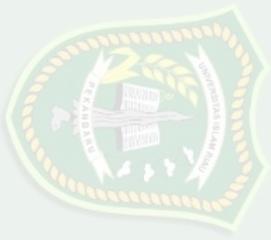
Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas, maka diketahui bahwa komposisi pegawai dengan pendidikan Strata 1 yang terbanyak yaitu berjumlah 30 orang atau sekitar 71,42%. Berdasarkan komposisi tingkat



pendidikan pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir pada tabel 1.2 diatas yang sebahagian besar pegawai adalah berpendidikan Strata 1, tentunya diharapkan sudah mampu mendukung terselenggaranya tugas pelayanan Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Indragiri Hilir dengan baik.

Namun berdasarkan data yang diperoleh dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2022 khususnya melalui program peningkatan kapasitas lembaga perwakilan rakyat daerah, diketahui bahwa capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2022 belum menunjukkan hasil yang memuaskan dengan capaian realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) sebesar 65%.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 memberikan kewenangan penuh kepada pemerintah daerah untuk mengatur daerahnya guna memajukan wilayah sendiri. Pada dasarnya di era otonomi daerah fungsi pemerintahan meliputi tiga hal yaitu pelayanan kepada masyarakat (*service*); membuat pedoman/arah atau ketentuan kepada masyarakat (*regulation*); dan pemberdayaan (*empowering*). Dan tugas pokok pemerintah yang terpenting adalah memberikan pelayanan umum kepada masyarakat, oleh karena itu organisasi pemerintah sering pula disebut sebagai pelayanan masyarakat (*public service*). Otonomi Daerah yang sarat dengan isu strategi berupa kelembagaan, sumber daya manusia berupa aparatur pelaksana, jaringan



kerja serta lingkungan kondusif yang terus berubah.

Adapun data mengenai Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2022 dibawah ini:

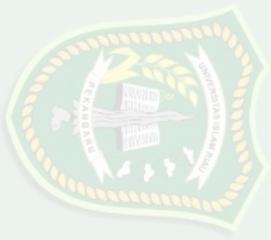
Tabel 1.2
Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
Meningkatnya layanan Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir	Indek Kepuasan Layanan sesuai dengan SOP	95%	65%

Sumber: Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau Tahun 2022

Berdasarkan data capaian Indikator Kinerja Utama Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2022 pada tabel 1.2 diatas diketahui bahwa target dan realisasi target peningkatan layanan yang dilaksanakan pada Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan indek kepuasan layanan sesuai dengan SOP dalam realisasinya hanya bernilai sebesar 65%. Angka ini menunjukkan kepuasan pelayanan yang dilaksanakan oleh Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir belum memuaskan.

Dengan besarnya ruang lingkup yang menjadi tugas dan fungsi Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir khususnya diwilayah Provinsi Riau, maka ketersediaan sarana-prasarana yang memadai dapat menunjang pelaksanaan kinerja pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir. Pemanfaatan sarana teknologi informasi yang tersedia pada kantor Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir belum di kelola dengan baik oleh segenap aparatur yang bertugas. Hal ini disebabkan oleh masih minimnya pemahaman dan keahlian



dari masing-masing aparaturnya yang bertugas dalam memanfaatkan sarana teknologi informasi yang ada. Berdasarkan uraian mengenai latar belakang dari berbagai permasalahan di atas, maka peneliti melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul : ***Pengaruh Kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir***

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yakni :

“Apakah Kualitas sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis Apakah Kualitas sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir

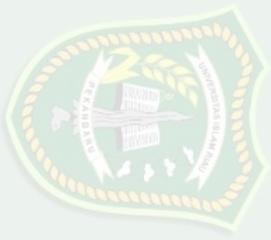
2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Bagi peneliti

Menambah ilmu pengetahuannya khusus di dunia kerja tentang Pengaruh Kualitas sumberdaya manusia terhadap Kinerja pegawai.

b. Bagi Instansi Pemerintahan



Sebagai bahan referensi dalam mengambil keputusan dari segi Kualitas sumberdaya manusia dalam peningkatan Kinerja Pegawai

c. Bagi Universitas Islam Riau

Sebagai referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, tentang Pengaruh Kualitas sumberdaya manusia terhadap Kinerja pegawai.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang Pengaruh Kualitas sumberdaya manusia terhadap Kinerja pegawai.

1.4 Sistematika penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub bab dan sub bab. Adapun garis besar sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

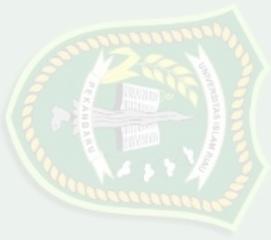
BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan keputusan konsumen, dilengkapi juga dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan terakhir adalah hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN



Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, dan akhir analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM DINAS PMD KABUPATEN INDRAGIRI

HILIR

Pada bab ini akan memuat Profil Kantor Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir, Visi dan Misi Kantor Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir, Tujuan dan Sasaran Kantor Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir, Kedudukan dan Tugas Kantor Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir dan Struktur Organisasi Kantor Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasannya.

BAB VI : PENUTUPAN

Pada bab enam yang berisikan tentang kesimpulan dari pembahasandari bab sebelumnya yang sudah di bahas serta berupa saran yang akan diberikan penulis.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB II

TELAAH PUSTAKA

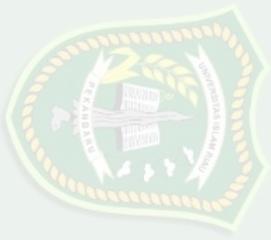
2.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

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

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

Menurut Ivancevich (2006) dijelaskan bebrapa konsep manajemen sebagai berikut:

1. Manajemen adalah upaya pengaturan yang bertujuan untuk penapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan tenaga orang lain
2. Manajemen merupakan suatu proses dimana dalam hal ini pelaksanaan dari suatu tujuan diselenggarakan serta diawasi.
3. Manajemen adalah suatu upaya untuk membuat tujuan dapat tercapai melalui kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh orang lain serta fungsi-fungsinya dapat dipecah sekurang-kurangnya menjadi 2 bagian yaitu perencanaan dan pengawasan.
4. *Management is the process under taken by one or more persons to coordinate the activities of other persons to achieve results not attainable by*

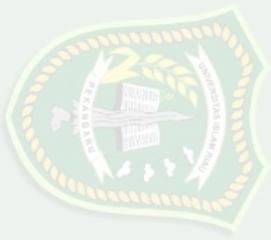


any one person acting alone atau manajemen adalah suatu proses yang dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan orang lain guna mencapai hasil (tujuan) yang tidak dapat dicapai oleh hanya 1 orang saja.

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

1. Manajemen diarahkan untuk mencapai tujuan
2. Manajemen sebagai proses; perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan, pengarahan dan pengawasan
3. Tersedia sumber daya; manusia, material dan sumber lain
4. Mendayagunakan atau menggerakkan sumber daya tersebut secara efisien dan efektif
5. Terdapat orang yang menggerakkan sumber daya tersebut (manajer)
6. Penerapan manajemen berdasarkan ilmu dan juga seni atau keahlian yang harus dimiliki oleh manajer

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



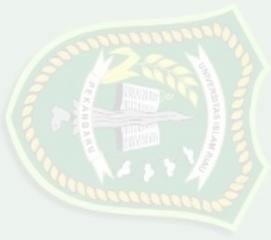
arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia.

1. Menurut Amin (1993: 250), Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi.
2. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. (French dalam Soekidjo, 1992).
3. Menurut Handoko (2001:4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

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

2.2 Pengertian Kualitas Sumberdaya Manusia

Sumber daya manusia adalah tiang utama penyangga dan sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi dan tujuannya, (Susilo:2002:3). Dalam membahas sumberdaya manusia maka faktor utama yang harus di analisa adalah mengenai kualitas individu ataupun manusianya itu



sendiri. Hal tersebut berarti, jika artinya tanpa unsur manusia, tidak mungkin organisasi dapat dijalankan untuk mencapai tujuan. Jadi peranan manusia dalam suatu organisasi mutlak sangat diperlukan agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik.

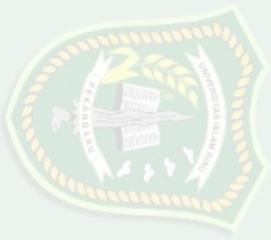
Menurut Sedarmayanti (2009:59), kualitas sumber daya adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dapat dipenuhinya persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Sedangkan Pengertian Sumber Daya Manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia atau dapat juga disebut dengan tenaga atau kekuatan (*energi atau power*).

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

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

2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumberdaya Manusia

Sumber daya manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan



organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal, Mangkunegara (2001:59).

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

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

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

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan atau sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas-tugasnya, merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan (*skill*) harus diusahakan dalam upaya pengembangan pegawai. Adanya perbedaan dalam objek pengembangan yaitu pengetahuan, keterampilan maupun sikap pegawai akan membawa konsekuensi pada metode-metode pengembangannya, (Kadarisman:2001:53)

2.4 Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian



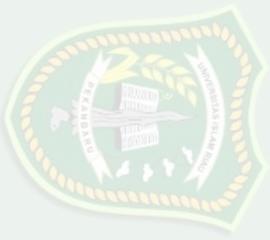
tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja aini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Bangun (2012: 242) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Mangkunegara (2013: 67) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2008) juga mendefinisikan bahwa kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi.

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

2.5 Indikator Kinerja dan Penilaian Kinerja

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



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

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

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

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

2.6 Penelitian Terdahulu

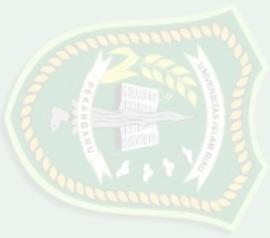
Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian mengenai Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas



PMD Kabupaten Indragiri Hilir, yang dirangkum dari jurnal penelitian terdahulu, akan dijelaskan pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai kantor pertanahan di Kabupaten Rote Ndao <i>Oleh : Geraldino A. Sayd, 2017. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik Vol. 29, No. 2, tahun 2016, hal. 61-67 Program Magister Administrasi Publik, Universitas Nusa Cendana, Kupang</i>	variabel masukan (<i>input</i>) yang terdiri dari ketersediaan sumber daya manusia, ketersediaan anggaran, ketersediaan sarana, ketersediaan prasarana dan Kualitas Sumberdaya Manusia yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja (<i>output</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pelayanan publik pada dasarnya menyangkut aspek kehidupan yang sangat luas. Pada kehidupan bernegara, maka pemerintah memiliki fungsi memberikan pelayanan publik yang diperlukan masyarakat. Pelayanan publik dapat dirubah dan ditingkatkan menjadi prima, birokrasi beradaptasi dengan perubahan dan memahami kebutuhan masyarakat yang dilayani.
2.	Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Padang) <i>Oleh: : Suci Derma Juita. 2008. Jurnal Akntansi Universitas Negeri Padang</i>	Kualitas Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan komunikasi organisasi telah dilakukan dengan baik.

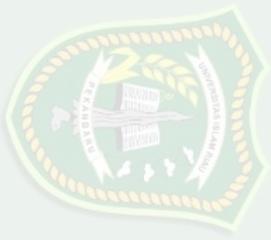


<p>3. Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia dan Daya Saing Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado) Oleh: : <i>Nur Fuad, dkk</i> 2017. <i>Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.5 No.2 Juni 2017 ISSN 2303-1174</i></p>	<p>Kualitas Sumberdaya Manusia, Daya Saing dan Kinerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Daya Saing berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado.</p>
<p>4. Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi dan Pengendalian Intern Terhadap Keberhasilan SAP Berbasis Akrual di OPD Kabupaten Malang Oleh: <i>Tri wulandari, dkk.</i> 2018. <i>E-JRA Vol. 07 No. 04 Agustus 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang</i></p>	<p>Kualitas Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Keberhasilan SAP Berbasis Akrual</p>	<p>Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Sistem pengendalian intern berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap keberhasilan SAP berbasis akrual. Dengan kata lain, jika sistem pengendalian intern di OPD Kabupaten Malang semakin baik maka penerapan SAP berbasis juga semakin baik.</p>

Sumber: Dari berbagai Jurnal

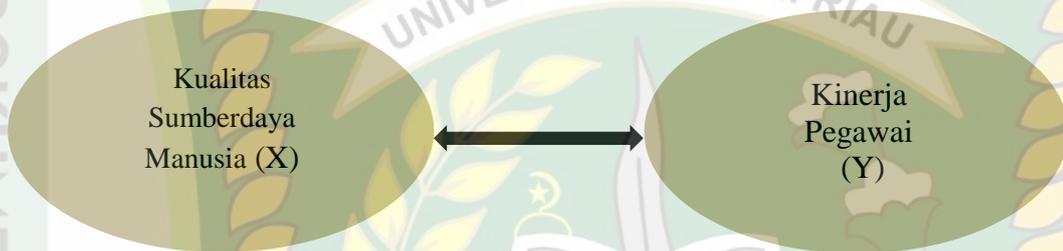
2.7 Kerangka Penelitian

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan konsep teori yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu terkait dengan Pengaruh Kualitas Sumberdaya



Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir
maka, disusun kerangka pemikiran seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai pada
Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir



Sumber: Robbins (2009)

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah-masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris (Sumadi Suryabrata, 2008). Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat di ambil hipotesis sebagai berikut: “Diduga Kualitas sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir”

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Lokasi penelitian adalah lokasi tertentu yang digunakan untuk objek dan subjek yang akan diteliti dalam penelitian. Sesuai dengan judul penelitian ini, maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil lokasi penelitian di Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir, yang beralamat di Jl. Pendidikan No.12, Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau Kode Pos 29281, Sedangkan waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan yaitu dari Tanggal 01 Mei 2022 sampai dengan 31 Juli 2022.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian Pengaruh Kualitas Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan seorang pegawai, yang ditugaskan untuk memenuhi kewajibannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai untuk tercapainya suatu tujuan organisasi	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none">• Tingkat pendidikan pegawai• Ruang lingkup kerja pegawai yang selama ini dilakukan pegawai• Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai• Kemudahan bagi pegawai untuk menerima berbagai informasi yang jelas terkait pelaksanaan tugas	Ordinal
	Keterampilan	<ul style="list-style-type: none">• Kemampuan pegawai dalam berpikir dan memahami permasalahan kerja• Kemampuan pegawai dalam menemukan ide pelaksanaan pekerjaan.• Kemampuan pegawai dalam mentaati peraturan	Ordinal



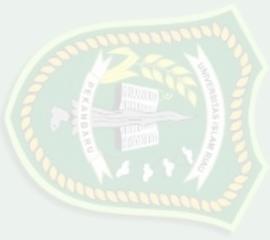
(Nur, 2020:366).		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan pegawai disaat berkomunikasi dengan sesama rekan kerja 	
<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Mangkunegara (2007:67)</p>	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan target • Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan jenis kegiatan 	Ordinal
	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan kerja sesuai prosedur • Pelaksanaan kerja sesuai dengan tugas yang diberikan 	
	Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Penyelesaian pekerjaan sesuai standar waktu • Kemampuan dalam memanfaatkan waktukerja 	
	Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> • Datang tepat waktu • Pelaksanaan pekerjaan sesuai jam kerja 	
	Kemampuan Bekerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan dalam memberikan saran pada pimpinan untuk peningkatan kinerja organisasi • Kemampuan dalam menghargai rekan kerja • Kemampuan bekerja sama dengan tim kerja 	Ordinal

Sumber : Olahan Penelitian Tahun 2022

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Hasan (2016:58), populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Objek atau penelitian yang akan diteliti dalam populasi disebut unit analisis atau elemen populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah



keseluruhan pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir yaitu sebanyak 42 orang pegawai.

2. Sampel

Teknik sampling (teknik pengambilan sampel) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel bersyarat (*purposive sampling*). *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014). Dalam hal ini penelitian dilakukan pada pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir. Berikut merupakan kriteria pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir yang akan dijadikan sampel, antara lain:

- a. Pegawai sudah sudah bekerja di Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir lebih dari 1 tahun.
- b. Pegawai merupakan staff/karyawan tetap.

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, jumlah sampel yang memenuhi kriteria berjumlah 42 orang karyawan Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir, sehingga kuesioner dibagikan kepada 42 pegawai yang bekerja pada Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir. Respondennya sebanyak 42 orang pegawai dari populasi Pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dan data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas, tanggapan responden.

2. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda).
- b. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.



1. Observasi

Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh data yang lebih akurat terkait hal-hal yang diteliti tentang Pengaruh kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

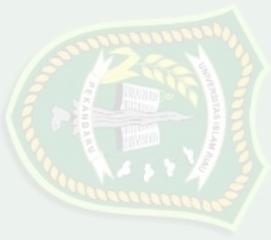
3. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2018:291), studi kepustakaan merupakan cara pengumpulan data bermacam-macam material yang terdapat di ruang kepustakaan, seperti koran, buku-buku, majalah, naskah, dokumen dan sebagainya yang relevan dalam penelitian.

3.6 Uji Instrument Penelitian

1. Uji validitas

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepantasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Sebelum instrument digunakan sebagai alat pengumpul data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang diambil secara acak. Rumus yang digunakan adalah uji



korelasi product momen, yang kemudian hasil r hitung dibandingkan dengan taraf signifikan 5% jika didapatkan r hitung maka butir instrument dikatakan valid. Akan tetapi jika harga hitung maka dikatakan bahwa butir instrument tersebut tidak valid. Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, peneliti menggunakan bantuan instrument dengan software SPSS V.26.00

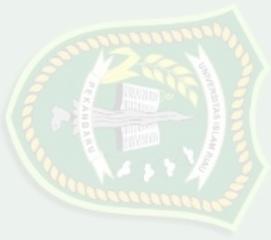
2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbach alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (ghozali,2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 26.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini ialah menggunakan analisis deskriptif, selanjutnya dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis



menggunakan metode deskriptif, Analisis deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk menganalisis data secara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, Sugyiono (2004 : 169). Jadi metode deskriptif ialah dengan mengumpulkan data yang ada didapatkan dari responden tersebut kemudian dianalisis serta diolah dan dihubungkan dengan landasan teori sebagai alat untuk memecahkan masalah yang dihadapi, untuk kemudian dapat menarik suatu kesimpulan.

Dalam menganalisis data terhadap data yang diperoleh penulis menggunakan metode deskriptif . Metode deskriptif dimaksud untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variabel penelitian yang diteliti berdasarkan data-data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang kemudian dapat diambil kesimpulan.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

BAB IV

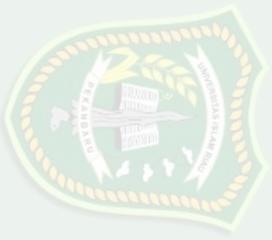
GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau

Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 47 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Bahwa Untuk Melaksanakan Ketentuan Pasal 3 Ayat (6) Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau, Perlu Menetapkan, Peraturan Bupati Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

4.2 Visi dan Misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir (DPMD)

1. Visi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir.
Terwujudnya Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Kelurahan menuju Kemandirian Desa/Kelurahan di Provinsi Riau.
2. Misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir.
 - a. Meningkatkan kapasitas dan peran lembaga kemasyarakatan, partisipasi masyarakat, tatanan kehidupan sosial budaya masyarakat, pelestarian adat istiadat dan budaya lokal dalam pemberdayaan masyarakat dan desa/kelurahan.

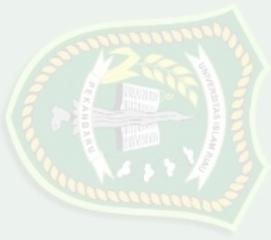


- b. Meningkatkan efektifitas dan kualitas penyelenggaraan pemerintahan desa/kelurahan dalam pemberdayaan masyarakat dan desa/kelurahan.
- c. Meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan dan aset desa serta penguatan pendampingan desa.
- d. Meningkatkan produktivitas ekonomi masyarakat melalui pemanfaatan SDA dan pendayagunaan teknologi tepat guna, pengembangan kawasan perdesaan, serta pengembangan BUMDes dan Pasar Desa.
- e. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan kualitas penyelenggaraan pemerintahan internal Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

4.3 Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir

Dalam sebuah instansi baik Instansi pemerintahan maupun instansi bisnis, yang disebut sebagai organisasi harus adanya suatu susunan yang dipakai sebagai dasar dalam pembagian tugas agar dapat dilakukan dengan baik dan lebih terkoordinir. Dan susunan ini dapat disebut sebagai struktur organisasi.

Struktur organisasi akan nampak lebih jelas apabila digambarkan dalam bentuk bagan organisasi, yang disebut badan organisasi yaitu suatu gambaran dari struktur organisasi yang menunjukkan hubungan, saluran, aliran organisasi yang sah, dalam mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Dalam sebuah struktur organisasi dapat dilihat secara jelas dan terperinci tentang pembagian wewenang dan tanggung jawab atas pekerjaan setiap orang dalam suatu organisasi tersebut, jadi struktur organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam lembaga pemerintahan Negara. Karena perlunya pendelegasian wewenang yang jelas



merupakan konsekuensi dan keterbatasan seseorang dalam memimpin suatu organisasi. Sementara pendelegasian wewenang umumnya tercermin pada struktur organisasi pemerintahan tersebut.

Dan Selanjutnya struktur organisasi yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat pada Bagan sebagai berikut:

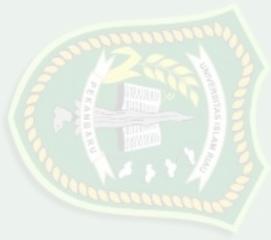


UNIVERSITAS ISLAM RIAU

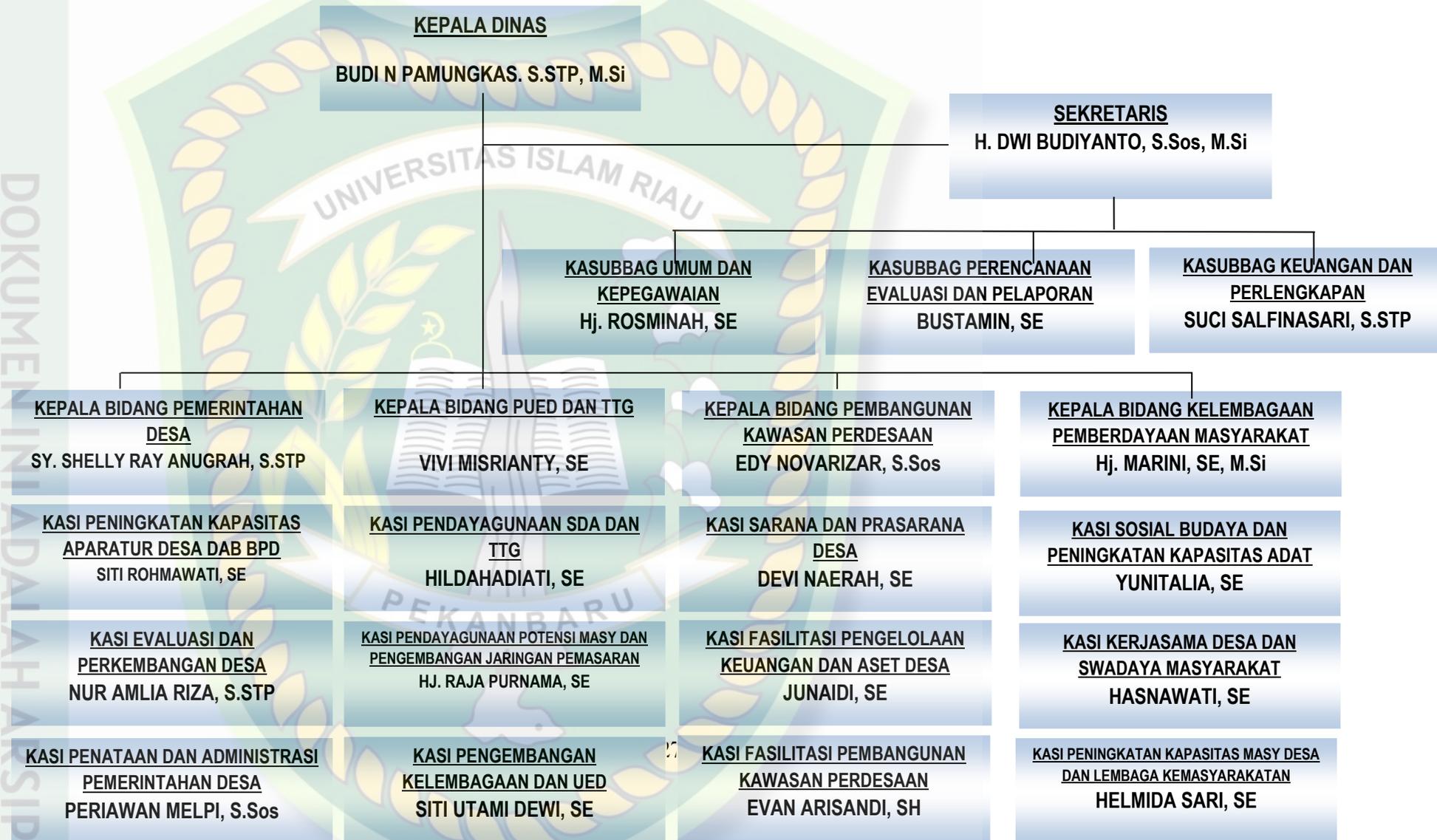
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

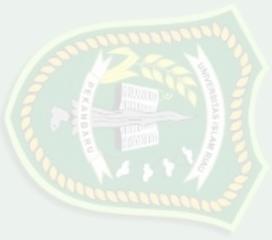
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir



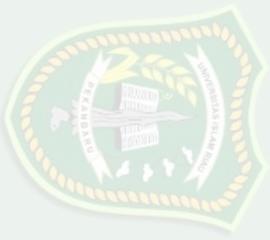


4.4 Tugas dan Fungsi pada Kantor DPMD

Kepala dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah pada bidang pemerintahan pemberdayaan masyarakat dan desa.

Sekretaris mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitas dan evaluasi pada subbagian keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah dan sub bagian kepegawaian dan umum. Untuk melaksanakan tugas tersebut sekretaris menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada sekretariat
2. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitas dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas dilingkungan sekretariat,
3. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
 1. Tugas kepala Subbagian perencanaan program mempunyai tugas:
 - a. Merencanakan program dan penganggaran pada subbagian perencanaan program
 - b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan subbagian perencanaan program,
 - c. Menyiapkan bahan dan menghimpun usulan rencana program dari masing-masing bidang
 - d. Melaksanakan koordinasi penyusunan standar operasional prosedur



e. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

2. Tugas kepala subbagian keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah mempunyai tugas:

a. Merencanakan program dan penganggaran pada subbagian keuangan perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah

b. Membagi tugas memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan subbagian keuangan perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah

c. Mengelola keuangan dan penyiapan pembayaran gaji pegawai

d. Melakukan urusan pembendaharaan dan akuntansi keuangan dan aset

e. Melakukan pembinaan dan memberikan petunjuk teknis pengelolaan keuangan dan aset

f. Menyiapkan dokumen rencana kebutuhan dan penganggaran barang milik daerah

g. Melaksanakan verifikasi dan pertanggungjawaban anggaran

h. Melakukan fasilitas rencana umum pengadaan barang dan jasa unit kerja

i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Tugas kepala subbagian kepegawaian dan umum

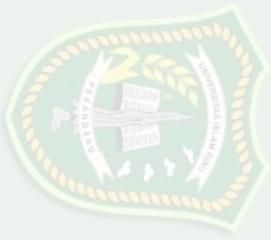
a. Merencanakan program dan penganggaran pada subbagian kepegawaian dan umum

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



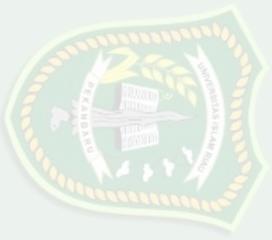
- b. Membagi tugas memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan subbagian kepegawaian dan umum
 - c. Mengagendakan dan mendistribusikan surat menyurat
 - d. Melaksanakan fasilitas administrasi kepegawaian
 - e. Melaksanakan proses penegakan disiplin pegawai
 - f. Membuat laporan perkembangan kepegawaian
 - g. Membuat laporan perkembangan kepegawaian
 - h. Menyelenggarakan urusan kehumasan
 - i. Mengumpulkan, menyusun dan mengolah bahan data informasi untuk kepentingan masyarakat
 - j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
4. Tugas kepala bidang pemberdayaan masyarakat
- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bidang pemberdayaan masyarakat;
 - b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitas dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan bidang pemberdayaan masyarakat
 - c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan
 - d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang di berikan pimpinan sesuai

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

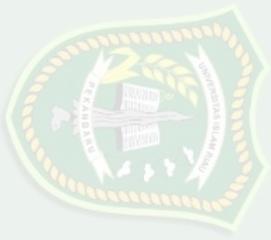
UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



tugas dan fungsinya.

5. Tugas kepala Seksi peningkatan Sumber Daya Manusia Lembaga Masyarakat mempunyai Tugas :

- a. Merencanakan program/ kegiatan dan penganggaran pada seksi peningkatan sumber daya manusia lembaga masyarakat.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan seksi peningkatan sumber daya manusia lembaga masyarakat.
- c. Melaksanakan pembinaan terhadap lembaga masyarakat , pembina kerukunan keluarga , rukun tetangga/ rukun warga, Karang taruna , lembaga adat dan lembaga masyarakat.
- d. Melaksanakan pembinaan terhadap lembaga masyarakat, pembinaan kesejahteraan keluarga , rukun tetangga/ rukun warga, karang taruna, lembaga adat dan lembaga masyarakat lainnya.
- e. Meningkatkan pemberdayaan lembaga masyarakat untuk berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan desa dan kelurahan
- f. Membina lembaga masyarakat dengan melakukan bimbingan teknis melalui pelatihan- pelatihan
- g. Memfasilitas pelaksanaan pendataan lembaga masyarakat dan pengembangan potensi masyarakat dan manajemen pembangunan partisipatif
- h. Melakukan musyawarah pemantauan rencana pelaksanaan pembangunan desa dan kelurahan



- i. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi peningkatan sumber daya manusia lembaga kemasyarakatan; dan
 - j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang di berikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
6. Tugas epala seksi sosial budaya masyarakat dan komunitas adat
- a. memberikan pelatihan kepada masyarakat kabupaten/ kota provinsi Riau
 - b. Melakukan inventaris dan monitoring serta mengevaluasi nilai-nilai budaya yang terdapat di kabupaten / kota provinsi Riau
 - c. Melakukan inventaris tentang aset-aset adat dan sosiaial budaya masyarakat yang terdapat di kabupaten / kota provinsi Riau
 - d. Mengarahkan dan melaksanakan pembinaan untuk memotivasi masyarakat Kabupaten /kota di provinsi Riau untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam melestarikan adat istiadat dan sosial budaya masyarakat
 - e. Melaksanakan berkoordinasi dengan instansi terkait dalam usaha pencegahan permasalahan kehidupan sosial budaya masyarakat (HIV/AIDS), narkoba , batu aksara , orang tua dan anak terlantardan lain-lain
 - f. Menyiapkan bahan fasilitas, pembinaan dan supervisi, monitoring evaluasi dan pelaporan kegiatan sosial budaya masyarakat dan komunitas adat

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



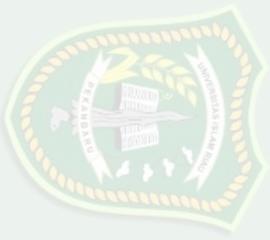
- g. Melaksanakan koordinasi, fasilitas dengan kementerian terkait dari pemerintah provinsi maupun kabupaten / kota provinsi
- h. Melakukan pemantauan , evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi sosial budaya masyarakat dan komunitas adat
- i. Melaksanakan tugas koordinasi lain yang di berikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

7. Kepala seksi keswadayaan masyarakat mempunyai Tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi keswadayaan masyarakat
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi keswadayaan masyarakat
- c. Melaksanakan pembinaan dan fasilitas kegiatan pengembangan partisipasi dan keswadayaan masyarakat
- d. Melaksanakan fasilitas dengan kementerian terkait dan pemerintah provinsi serta kabupaten
- e. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi keswadayaan masyarakat.
- f. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang di berikan atasan sesuai tugas dan fungsinya

8. Tugas kepala bidang pemerintahan desa dan kelurahan

- a. Kepala bina pemerintahan Desa dan dan kelurahan mempunyai



tugas melakukan koordinasi pada seksi peningkatan kapasitas Aparatur Desa Badan Permusyawaratan Desa, dan Kelurahan, seksi penataan dan administrasi desa dan kelurahan seksi evaluasi perkembangan desa dan kelurahan

- b. Untuk melaksanakan tugas yang diatas kepala bidang menyelenggarakan fungsi sebagai berikut: penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bidang bina pemerintahan desa dan kelurahan, penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi fasilitas dan meemriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan bidang bina pemerintahan desa dan kelurahan, melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

9. Tugas kepala seksi peningkatan kapasitas aparatur desa, badan permusyawaratan desa dan kelurahan

- a. Merencanakan program dan penganggaran pada seksi peningkatan kapasitas aparatur desa badan permusyawaratan dan desa
- b. Melaksanakan fasilitas dan koordinasi dalam rangka peningkatan kapasitas aparatur desa badan permusyawaratan dan desa
- c. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

10. Tugas kepala seksi penataan dan administrasi desa dan kelurahan

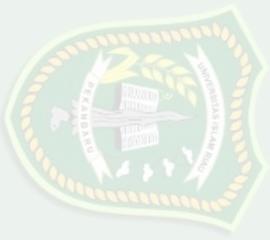
- a. Merencanakan program dan penganggaran pada seksi penataan dan administrasi desa dan kelurahan
- b. Melakukan pemantauan evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



tugas dan kegiatan pada seksi penataan dan administrasi desa dan kelurahan

c. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

11. Tugas kepala seksi evaluasi perkembangan dan desa kelurahan

a. Merencanakan program dan penganggaran pada seksi penataan dan administrasi desa dan kelurahan

b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan evaluasi perkembangan desadan kelurahan

c. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi evaluasi perkembangan desa dan kelurahan

d. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Responden

Karakteristik identitas responden adalah profil terhadap obyek yang dapat memberikan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir. Dimana untuk mengetahui hal tersebut, maka responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 42 responden, dengan berbagai uraian jabatan, untuk menentukan banyaknya sampel, peneliti menggunakan metode sensus. Istilah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Untuk penentuan sampel ini, responden dikelompokkan menurut deskripsi responden berdasarkan golongan pegawai, tingkat pendidikan dan jenis kelamin. Oleh karena itu untuk lebih jelasnya dapat disajikan dengan uraian mengenai deskripsi identitas responden sebagai berikut:

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pegawai

Golongan Pegawai merupakan salah satu penilaian peneliti kepada responden untuk melihat secara langsung dimulai pada golongan pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir tersebut. Dengan adanya penilaian umur tersebut maka peneliti ingin membandingkan dari golongan pegawai mana yang banyak menjadi pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir. Untuk melihat golongan pegawai responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



Tabel 5.1

Gambaran Umum Responden berdasarkan Golongan Pegawai

No	Golongan	Responden	
		Orang	Persentase (%)
1	IV	2	4,76
2	III	19	45,24
3	II	8	19,05
4	I	0	-
5	Honorer	13	30,95
	Jumlah	42	100

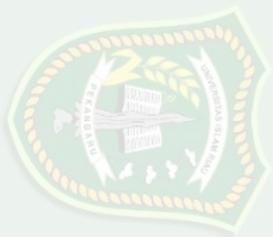
Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel 5.1 diketahui bahwa jumlah responden Pegawai ada sebanyak 42 orang yang terdiri dari Pembina (IV/a) sampai Juru Tingkat (I) dimana persentase terbesar adalah pegawai Golongan III dengan jumlah 19 orang atau sebesar 45,24%.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan responden merupakan salah satu penilaian dari peneliti kepada responden atau pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir. Pendidikan merupakan suatu hal yang dinilai oleh peneliti terhadap responden untuk meninjau dan memahami bagaimana pendidikan responden tersebut. Dengan adanya bentuk penilaian Tingkat Pendidikan maka dapat dilihat mayoritas tingkat pendidikan pegawai apa yang banyak menjadi pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir. Untuk melihat tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Tabel 5.2
Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan

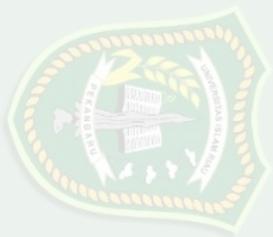
Tingkat Pendidikan	Responden	
	Orang	Persentase (%)
S2	4	9,52
S1	30	71,43
D III	1	2,38
SMA	7	16,67
Jumlah	42	100

Sumber : Data Olahan 2022

Dari data tabel terlihat bahwa Responden dengan tingkat pendidikan S1 adalah yang paling mendominasi di Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir yaitu sebanyak 30 orang pegawai atau sebesar 71,43% sedangkan tingkat pendidikan yang paling sedikit adalah DIII sebanyak 1 orang atau 2,38% pada Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan karakteristik responden yaitu dengan pendidikan S1 yang berjumlah 30 orang pegawai atau sebesar 71,43%

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden merupakan salah satu penilaian dari peneliti kepada responden atau pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan adanya bentuk penilaian jenis kelamin maka dapat dilihat mayoritas gender apa yang banyak menjadi pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir. Untuk melihat jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 5.3
Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tingkat Pendidikan	Responden	
	Orang	Persentase (%)
Laki-laki	26	61,90
Perempuan	16	38,10
Jumlah	42	100

Sumber : Data Olahan 2022

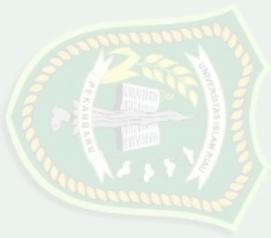
Dari data tabel terlihat bahwa Responden dengan jenis kelamin Perempuan adalah yang paling mendominasi di Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir yaitu sebanyak 16 orang pegawai atau sebesar 39,02% sedangkan responden Laki—laki berjumlah 25 orang atau 60,98% pada Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat yang digunakan (kuesioner). Dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r tabel dengan kriteria berikut: jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataannya dinyatakan valid. Namun, jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataannya tidak valid. Dan dapat diketahui r tabel data ini sebesar 0,2573

Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $=0,05$. Karena skala pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Ordinal, maka uji validitas menggunakan korelasi *product moment*.



Instrumen dikatakan valid dengan menggunakan kriteria apabila nilai signifikansi korelasi=0,05 atau nilai koefisien korelasi (r) 0,30 (Sugiyono, 2018).

Tabel 5.4
Hasil uji validitas berdasarkan tingkat kuesioner

Variabel	Item pertanyaan	Nilai Koefisien r Hitung	Koefisien r Tabel $\alpha=5\%$	Simpulan
Kualitas sumberdaya manusia (X)	Pertanyaan 1	0,514	0,2573	Valid
	Pertanyaan 2	0,611	0,2573	Valid
	Pertanyaan 3	0,484	0,2573	Valid
	Pertanyaan 4	0,712	0,2573	Valid
	Pertanyaan 5	0,652	0,2573	Valid
	Pertanyaan 6	0,682	0,2573	Valid
	Pertanyaan 7	0,698	0,2573	Valid
	Pertanyaan 8	0,650	0,2573	Valid
Kinerja pegawai (Y)	Pertanyaan 1	0,514	0,2573	Valid
	Pertanyaan 2	0,611	0,2573	Valid
	Pertanyaan 3	0,484	0,2573	Valid
	Pertanyaan 4	0,712	0,2573	Valid
	Pertanyaan 5	0,652	0,2573	Valid
	Pertanyaan 6	0,682	0,2573	Valid
	Pertanyaan 7	0,698	0,2573	Valid
	Pertanyaan 8	0,650	0,2573	Valid
	Pertanyaan 9	0,557	0,2573	Valid
	Pertanyaan 10	0,693	0,2573	Valid
	Pertanyaan 11	0,517	0,2573	Valid

Sumber: Lampiran SPSS versi 26.00

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Ghozali (2013:53). Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df=n-2$ Untuk nilai $n=42-2=40$ dengan nilai alpha (tingkat kesalahan) 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2573 (Ghozali, 2013:53).

Kuesioner dikatakan valid apabila setiap pertanyaan memiliki nilai r



hitung $> 0,2573$. Dari tabel tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan pertanyaan yang telah diujikan dengan program SPSS, diperoleh nilai r untuk keseluruhan pertanyaan lebih dari nilai koefisien r tabel untuk $\alpha=5\%$ yaitu $0,2573$. (Ghozali, 2013:53). Karena keseluruhan nilai koefisien r hitung $> r$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pertanyaan untuk variabel adalah valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Pernyataan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria berikut : jika r alpha positif atau $>$ dari r tabel maka pernyataan dinyatakan Reliabel. Namun, jika r alpha negative atau $<$ dari r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak reliable. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel penelitian Menggunakan SPSS

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Keterangan
1	Kualitas sumberdaya manusia (X)	0,838	0,852	Reliabel
2	Kinerja pegawai (Y)	0,863	0,875	Reliabel

Sumber : Output SPSS versi 26.00

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47).

Berdasarkan tabel di atas diketahui tentang uji reliabilitas, berdasarkan uji diatas terlihat nilai uji reliabilitas Kualitas sumberdaya manusia (X) lebih



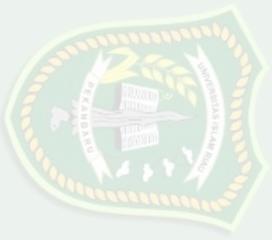
besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,861 > 0,2573$), nilai uji reliabilitas. Kinerja pegawai (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,863 > 0,2573$) nilai uji reliabilitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel-variabel tersebut dikatakan reliabel dan layak digunakan.

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh pertanyaan variable-variabel yang diuji yaitu yang berada pada tabel *Reliability Statistics*. Nilai ini tinggi dimana nilai *Cronbach Alpha* berkisar antara 0 sampai dengan 1 dan nilai-nilai reliability sudah mendekati 1. (Ghozali, 2013). Dan dapat diketahui seluruh pertanyaan pada variabel Kualitas sumberdaya manusia (X) dan variabel Kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kualitas sumberdaya manusia terhadap Kinerja Pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir

Tanggapan responden pada masing-masing pertanyaan variabel bebas yaitu Kualitas sumberdaya manusia (X) terhadap variabel terikat atau dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Mangkunegara (2007:67), dimana dimensi kinerja terdiri atas kuantitas kinerja, kualitas kinerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Kuantitas kerja terdiri atas Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai



dengan target dan Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan jenis kegiatan. Kualitas kerja terdiri atas Pelaksanaan kerja sesuai prosedur dan Pelaksanaan kerja sesuai dengan tugas yang diberikan. Kehadiran terdiri atas Penyelesaian pekerjaan sesuai standar waktu dan Kemampuan dalam memanfaatkan waktu kerja serta kehadiran yaitu datang tepat waktu Pelaksanaan pekerjaan sesuai jam kerja. Yang terakhir dimensi dalam kualitas kerja adalah kemampuan dalam bekerja sama yaitu Kemampuan dalam memberikan saran pada pimpinan untuk peningkatan kinerja organisasi, Kemampuan dalam menghargai rekan kerja dan Kemampuan bekerja sama dengan tim kerja.

Kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan seorang pegawai, yang ditugaskan untuk memenuhi kewajibannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai untuk tercapainya suatu tujuan organisasi (Nur, 2020:366).

Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan Keterampilan.

Pengetahuan yang terdiri dari Tingkat pendidikan pegawai, Ruang lingkup kerja pegawai yang selama ini dilakukan pegawai, Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dan Kemudahan bagi pegawai untuk menerima berbagai informasi yang jelasterkait pelaksanaan tugas.

Sedangkan keterampilan terdiri dari Kemampuan pegawai dalam

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



berpikir dan memahami, permasalahan kerja, Kemampuan pegawai dalam menemukan ide pelaksanaan pekerjaan., Kemampuan pegawai dalam mentaati peraturan dan Kemampuan pegawai disaat berkomunikasi dengan sesama rekan kerja

5.3.1 Variabel Kualitas Sumberdaya Manusia

1. Variabel Pengetahuan

Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai berorientasi pada daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki. Tanggapan responden terhadap variabel pengetahuan tergambar berdasarkan indikator-indikator yang terdapat di dalamnya, sebagai berikut:

a. Tingkat pendidikan pegawai berpengaruh pada kinerja

Tingkat Pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016:3) adalah “merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi”. Hal ini mendukung teori dari Hasibuan (2008: 69) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi pengalaman kerja, dengan arti semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan semakin tinggi keahlian dan keterampilan, sehingga pengalaman kerja akan meningkat.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden



tentang pernyataan Tingkat pendidikan pegawai berpengaruh pada kinerja, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Tanggapan Responden mengenai Tingkat pendidikan pegawai berpengaruh pada kinerja

No.	Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentasi
1	Sangat Baik	5	7	35	21,34 %
2	Baik	4	24	96	58,54 %
3	Cukup Baik	3	11	33	20,12 %
4	Kurang Baik	2	0	0	0%
5	Tidak Baik	1	0	0	0%
	Jumlah		42	164	100%
	Rata-rata				3,90%
	Klarifikasi Jawaban				Sangat Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Tingkat pendidikan pegawai berpengaruh pada kinerja responden dengan jawaban sangat Baik sebanyak 7 orang, responden dengan jawaban Baik sebanyak 24 orang, responden dengan jawaban Cukup Baik berjumlah 11 orang, yang menjawab kurang Baik tidak ada, dan responden yang menjawab tidak Baik tidak ada.

Dari tanggapan para responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3,90% artinya sangat Baik, yaitu tentang Tingkat pendidikan pegawai berpengaruh pada kinerja

- b. Ruang lingkup kerja pegawai yang selama ini dilakukan pegawai sudah sesuai**



Ruang lingkup dalam pengembangan ini adalah sebagai berikut. Merencanakan SDM (Sumber Daya Manusia) yang menjadi sasaran. Menerapkan pendidikan dan pelatihan. Mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) yang menjadi sasaran. Pengembangan karyawan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum untuk karyawan, agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang pernyataan Ruang lingkup kerja pegawai yang selama ini dilakukan pegawai sudah sesuai, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden mengenai Ruang lingkup kerja pegawai yang selama ini dilakukan pegawai sudah sesuai

No.	Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Baik	5	15	75	40,98 %
2	Baik	4	27	108	59,02 %
3	Cukup Baik	3	0	0	0%
4	Kurang Baik	2	0	0	0%
5	Tidak Baik	1	0	0	0%
	Jumlah		42	183	100%
		Rata-rata			4,36%
		Klarifikasi Jawaban			Sangat Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Ruang lingkup kerja pegawai yang selama ini dilakukan pegawai sudah sesuai responden dengan jawaban sangat Baik berjumlah 15 orang, responden dengan jawaban Baik berjumlah 27 orang, responden dengan jawaban Cukup Baik tidak ada, responden yang



menjawab kurang Baik tidak ada, dan untuk responden yang menjawab tidak Baik tidak ada.

Dari tanggapan yang diperoleh dari responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,36% artinya sangat Baik, yaitu tentang Ruang lingkup kerja pegawai yang selama ini dilakukan pegawai sudah sesuai.

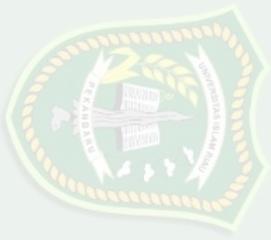
c. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai mempengaruhi tingkat kinerja

Menurut Sutrisno (2010: 158), Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik. Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang pernyataan Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai mempengaruhi tingkat kinerja, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.8 Tanggapan Responden mengenai Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai mempengaruhi tingkat kinerja

No.	Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Baik	5	12	60	33,90 %
2	Baik	4	27	108	61,02 %
3	Cukup Baik	3	3	9	5,08 %
4	Kurang Baik	2	0	0	0%
5	Tidak Baik	1	0	0	0%
	Jumlah		42	177	100%
		Rata-rata			4,21%
		Klarifikasi Jawaban			Sangat Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian 2022



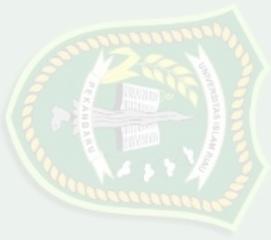
Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai mempengaruhi tingkat kinerja responden dengan jawaban sangat Baik sebanyak 12 orang, responden dengan jawaban Baik berjumlah 27 orang, responden dengan jawaban Cukup Baik berjumlah 3 orang, responden yang menjawab kurang Baik tidak ada, dan responden yang menjawab tidak Baik tidak ada.

Dari tanggapan yang diberikan oleh responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,21% artinya sangat Baik, yaitu tentang Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai mempengaruhi tingkat kinerja.

d. Kemudahan bagi pegawai untuk menerima berbagai informasi yang jelasterkait pelaksanaan tugas

Aksesibilitas disini adalah kemudahan yang disediakan untuk penyandang disabilitas guna mewujudkan kesamaan kesempatan. 9. Kedisiplinan, kesopanan dan keramahan Pelaksana pelayanan harus bersikap disiplin, sopan dan santun, ramah. Penggunaan TIK telah terbukti memudahkan berbagai pekerjaan dalam pendidikan, bahkan menjadi solusi dalam kegiatan belajar distance learning, web-based education, dan e-learning yang memungkinkan transfer ilmu bisa dilakukan di manasaja

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang pernyataan Kemudahan bagi pegawai untuk menerima



berbagai informasi yang jelas terkait pelaksanaan tugas, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden mengenai Kemudahan bagi pegawai untuk menerima berbagai informasi yang jelas terkait pelaksanaan tugas

No.	Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Baik	5	9	45	26,01 %
2	Baik	4	29	116	67,05 %
3	Cukup Baik	3	4	12	6,94 %
4	Kurang Baik	2	0	0	0%
5	Tidak Baik	1	0	0	0%
	Jumlah		42	173	100%
		Rata-rata			4,12%
		Klarifikasi Jawaban			Sangat Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Kemudahan bagi pegawai untuk menerima berbagai informasi yang jelas terkait pelaksanaan tugas responden dengan jawaban sangat Baik sebanyak 5 orang, responden dengan jawaban Baik berjumlah 29 orang, responden yang menjawab Cukup Baik berjumlah 8 orang, reponden yang menjawab kurang Baik tidak ada, dan untuk responden yang menjawab tidak Baik tidak ada.

Dari tanggapan yang diberikan para responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,12% artinya sangat Baik, yaitu Kemudahan bagi pegawai untuk menerima berbagai informasi yang jelas terkait pelaksanaan tugas.

2. Variabel Keterampilan

Keterampilan (*skill*) sebagai kecakapan yang berhubungan



dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat.

Tanggapan responden terhadap variabel pengetahuan tergambar berdasarkan indikator-indikator yang terdapat di dalamnya, sebagai berikut:

a. Kemampuan pegawai dalam berpikir dan memahami permasalahan kerja

Berpikir merupakan suatu aktivitas mental untuk membantu memecahkan masalah, membuat keputusan, atau memenuhi rasa keingintahuan. Kemampuan berpikir terdiri dari dua yaitu kemampuan berpikir dasar dan kemampuan berpikir tingkat tinggi.

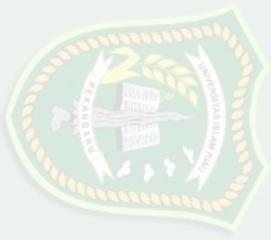
Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang pernyataan Kemampuan pegawai dalam berpikir dan memahami permasalahan kerja, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.10 Tanggapan Responden mengenai Kemampuan pegawai dalam berpikir dan memahami permasalahan kerja

No.	Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Baik	5	7	35	20,71 %
2	Baik	4	29	116	68,64 %
3	Cukup Baik	3	6	18	10,65 %
4	Kurang Baik	2	0	0	0%
5	Tidak Baik	1	0	0	0%
	Jumlah		42	169	100%
		Rata-rata			4,02%
		Klarifikasi Jawaban			Sangat Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Kemampuan pegawai dalam berpikir dan memahami



permasalahan kerja responden dengan jawaban sangat Baik sebanyak 7 orang, responden dengan jawaban Baik sebanyak 29 orang, responden dengan jawaban Cukup Baik berjumlah 6 orang, yang menjawab kurang Baik tidak ada, dan responden yang menjawab tidak Baik tidak ada.

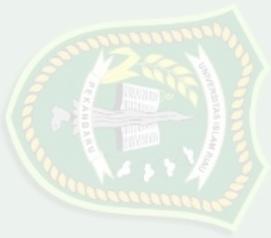
Dari tanggapan para responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,02% artinya sangat Baik, yaitu tentang Kemampuan pegawai dalam berpikir dan memahami permasalahan kerja

b. Kemampuan pegawai dalam menemukan ide pelaksanaan pekerjaan

Kemampuan kerja karyawan merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktifitas, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja. Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan.

Blanchard dan Hersey (2013). Kemampuan karyawan dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan intelgensi.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang pernyataan Kemampuan pegawai dalam menemukan ide pelaksanaan pekerjaan, dapat dilihat sebagai berikut:



Tabel 5.11

Tanggapan Responden mengenai Kemampuan pegawai dalam menemukan ide pelaksanaan pekerjaan

No.	Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentasi
1	Sangat Baik	5	8	40	23,81 %
2	Baik	4	26	104	61,90 %
3	Cukup Baik	3	8	24	14,29 %
4	Kurang Baik	2	0	0	0%
5	Tidak Baik	1	0	0	0%
	Jumlah		42	168	100%
	Rata-rata				4,00%
	Klarifikasi Jawaban				Sangat Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Kemampuan pegawai dalam menemukan ide pelaksanaan pekerjaan responden dengan jawaban sangat Baik berjumlah 8 orang, responden dengan jawaban Baik berjumlah 26 orang, responden dengan jawaban Cukup Baik berjumlah 8, responden yang menjawab kurang Baik tidak ada, dan untuk responden yang menjawab tidak Baik tidak ada.

Dari tanggapan yang diperoleh dari responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,00% artinya sangat Baik, yaitu tentang Kemampuan pegawai dalam menemukan ide pelaksanaan pekerjaan.

c. Kemampuan pegawai dalam mentaati peraturan

yang dimaksud dengan peraturan disiplin

pegawai adalah peraturan yang mengatur tentang

kewajiban pegawai, larangan bagi pegawai, pelanggaran disiplin,



dan hukuman kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin atau tidak mentaati kewajiban dan larangan yang berlaku. Menurut pendapat dari Singodimedjo dalam Strisno (2009:94-97) dikemukakan bahwafaktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut ; 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi; 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

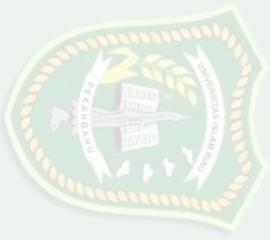
Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang pernyataan Kemampuan pegawai dalam mentaati peraturan, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden mengenai Kemampuan pegawai dalam mentaati peraturan

No.	Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentasi
1	Sangat Baik	5	9	45	25,86 %
2	Baik	4	30	120	68,97 %
3	Cukup Baik	3	3	9	5,17 %
4	Kurang Baik	2	0	0	0%
5	Tidak Baik	1	0	0	0%
	Jumlah		42	174	100%
		Rata-rata			4,14%
		Klarifikasi Jawaban			Sangat Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Kemampuan pegawai dalam mentaati peraturan responden dengan jawaban sangat Baik sebanyak 9 orang, responden dengan jawaban Baik berjumlah 30 orang, responden dengan jawaban Cukup Baik



berjumlah 3 orang, responden yang menjawab kurang Baik tidak ada, dan responden yang menjawab tidak Baik tidak ada.

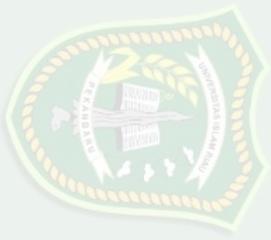
Dari tanggapan yang diberikan oleh responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,14% artinya sangat Baik, yaitu tentang Kemampuan pegawai dalam mentaati peraturan.

d. Kemampuan pegawai disaat berkomunikasi dengan sesama rekan kerja

Komunikasi karyawan yang efektif akan menciptakan koordinasi yang baik. Dengan koordinasi yang baik, perusahaan akan meningkatkan produktivitasnya. Karena koordinasi yang baik berarti pembagian kerja yang jelas sehingga pekerjaan akan selesai lebih cepat. Maka produktivitas perusahaan juga meningkat. Saat bekerja dengan orang lain, berbagi ide, pemikiran dan informasi adalah hal penting. Sehingga kemampuan berkomunikasi dengan jelas dan efisien adalah keterampilan teamwork yang sangat dibutuhkan. Berkomunikasi verbal dibutuhkan saat melakukan meeting dengan tim atau saat melakukan presentasi.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang pernyataan Kemampuan pegawai disaat berkomunikasi dengan sesama rekan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 5.13
Tanggapan Responden mengenai Kemampuan pegawai disaat berkomunikasi dengan sesama rekankerja

No.	Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentasi
1	Sangat Baik	5	12	60	33,33 %
2	Baik	4	30	120	66,67 %
3	Cukup Baik	3	0	0	0
4	Kurang Baik	2	0	0	0%
5	Tidak Baik	1	0	0	0%
	Jumlah		42	180	100%
	Rata-rata				4,29%
	Klarifikasi Jawaban				Sangat Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian 2022

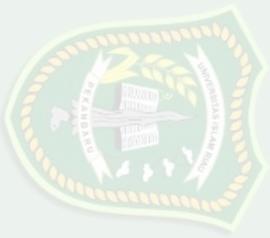
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Kemampuan pegawai disaat berkomunikasi dengan sesama rekankerja responden dengan jawaban sangat Baik sebanyak 12 orang, responden dengan jawaban Baik berjumlah 30 orang, responden yang menjawab Cukup Baik tidak ada, reponden yang menjawab kurang Baik tidak ada, dan untuk responden yang menjawab tidak Baik tidak ada.

Menurut Sugeng (2002), kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Salim (1996:35) mengemukakan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai berikut: Kualitas Sumber Daya Manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggung jawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa.



Tabel 5.14
Tanggapan responden tentang variabel Kualitas Sumberdaya Manusia (X)
terhadap Kinerja pegawai (Y) Pegawai Dinas PMD
Kabupaten Indragiri Hilir

No	Pertanyaan		SS	S	N	TS	STS	Jml	Rata-rata	Rangking
	Kualitas Sumberdaya Manusia (X)		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
1	Pengetahuan									
	a.	Tingkat pendidikan pegawai berpengaruh pada kinerja	7 (35)	24 (96)	11 (33)	0	0	164	3,90	8
	b.	Ruang lingkup kerja pegawai yang selama ini dilakukan pegawai sudah sesuai	15 (75)	27 (108)	0	0	0	183	4,36	1
	c.	Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai mempengaruhi tingkat kinerja	12 (60)	27 (108)	3 (9)	0	0	177	4,21	3
	d.	Kemudahan bagi pegawai untuk menerima berbagai informasi yang jelas terkait tugas	9 (45)	29 (116)	4 (12)	0	0	173	4,12	5
2	Keterampilan									
	a.	Kemampuan pegawai dalam berpikir dan memahami permasalahan kerja	7 (35)	29 (116)	6 (18)	0	0	169	4,02	6
	b.	Kemampuan pegawai dalam menemukan ide pelaksanaan	8 (40)	26 (104)	8 (24)	0	0	168	4,00	7



		pekerjaan								
	c.	Kemampuan pegawai dalam mentaati peraturan	9 (45)	30 (120)	3 (9)	0	0	174	4,14	4
	d.	Kemampuan pegawai disaat berkomunikasi dengan sesama rekan kerja	12 (60)	30 (120)	0	0	0	180	4,29	2
		Jumlah						1.388	33,04	
		Rata-rata							4,13	

Sumber: data hasil penelitian tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang. Pada setiap item rekapitulasi responden tentang variabel Kualitas Sumberdaya Manusia (X), nilai jawaban terkecil 1 dan yang terbesar 5. Item yang terdapat dalam kuesioner adalah 8 item, dengan demikian perhitungan skor terendah dan skor tertinggi adalah sebagai berikut :

$$\text{- skor terendah} : 1 \times 8 \times 42 = 336$$

$$\text{- skor tertinggi} : 5 \times 8 \times 42 = 1.680$$

Jadi rentang skala untuk setiap kriteria adalah :

$$\text{Skor Max} - \text{Skor Min} = \frac{1.680 - 336}{5} = 268,8$$

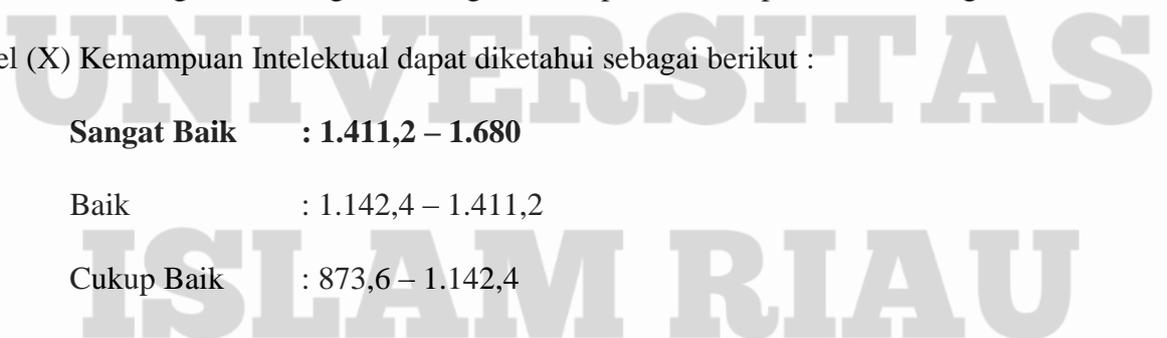
$$\text{Skor} \quad \quad \quad 5$$

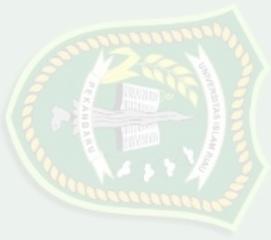
Untuk mengetahui tingkat kategori rekapitulasi responden tentang variabel (X) Kemampuan Intelektual dapat diketahui sebagai berikut :

$$\text{Sangat Baik} : 1.411,2 - 1.680$$

$$\text{Baik} : 1.142,4 - 1.411,2$$

$$\text{Cukup Baik} : 873,6 - 1.142,4$$





Kurang Baik : 604,8 – 873,6

Tidak Baik : 336 – 604,8

Dari uraian di atas, hasil skor total untuk variabel (X) Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu 1.388 berada pada rentang 1.142,4– 1.411,2 yang termasuk dalam kategori Baik.

5.3.2 Variabel Y Kinerja Pegawai

1. Variabel Y Kuantitas Kerja

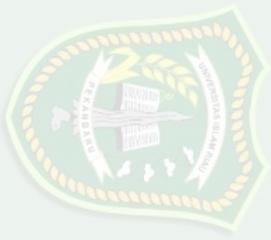
Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan. Tanggapan responden terhadap variabel pengetahuan tergambar berdasarkan indikator-indikator yang terdapat di dalamnya, sebagai berikut:

a. Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan target

Menurut Dessler (2015), penilaian kinerja selalu melibatkan proses penelitian tiga langkah: (1) menetapkan standar kerja; (2) menilai kinerja aktual karyawan secara relatif terhadap standar (ini biasanya melibatkan beberapa formulir penilaian); dan (3) memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan membantunya. Indikator kinerja merupakan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran atau indikasi atau ciri-ciri bahwakerja tercapai. Target adalah target kinerja atas indikator, sedangkan program/kegiatan adalah cara untuk mencapai target

kinerja

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang



pernyataan Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan target, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.15
Tanggapan responden mengenai Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan target

No.	Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentasi
1	Sangat Baik	5	2	10	6,02 %
2	Baik	4	36	144	86,75 %
3	Cukup Baik	3	4	12	7,23 %
4	Kurang Baik	2	0	0	0%
5	Tidak Baik	1	0	0	0%
	Jumlah		42	166	100%
	Rata-rata				3,95%
	Klarifikasi Jawaban				Sangat Baik

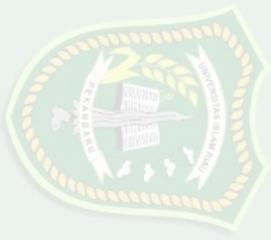
Sumber: Data Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan target, responden yang menjawab sangat Baik sebanyak 2 orang, yang menjawab Baik 36 orang, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 4 orang, yang menjawab kurang Baik tidak ada, yang menjawab tidak Baik tidak ada.

Dari tanggapan yang diberikan oleh responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3,95% artinya sangat Baik, yaitu tentang Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan target.

b. Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai

Angkatan kerja juga diartikan sebagai penduduk usia kerja yang mempunyai pekerjaannamun sementara tidak bekerja atau



pengangguran. Sementara itu, penduduk yang dianggap bukan angkatan kerja adalah penduduk berusia 15 tahun ke atas yang masih mengikuti kegiatan lain yang belum ada kaitannya dengan pekerjaan.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang pernyataan Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai, dapat dilihat sebagai berikut:

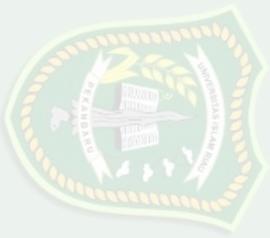
Tabel 5.16
Tanggapan respondem mengenai Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai

No.	Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentasi
1	Sangat Baik	5	9	45	26,32 %
2	Baik	4	27	108	63,16 %
3	Cukup Baik	3	6	18	10,53 %
4	Kurang Baik	2	0	0	0%
5	Tidak Baik	1	0	0	0%
	Jumlah		42	171	100%
	Rata-rata				4,07%
	Klarifikasi Jawaban				Sangat Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai, responden yang menjawab sangat Baik sebanyak 9 orang, yang menjawab Baik 27 orang, yang menjawab Cukup Baik 6 orang, yang menjawab kurang Baik tidak ada, yang menjawab tidak Baik tidak ada.

Dari tanggapan yang diberikan oleh responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,07% artinya sangat Baik, yaitu Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai.



2. Variabel Y Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Tanggapan responden terhadap variabel kualitas kerja tergambar berdasarkan indikator-indikator yang terdapat di dalamnya, sebagai berikut:

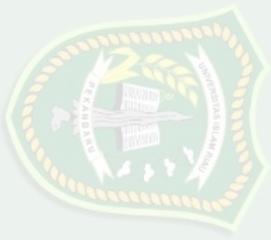
a. Pelaksanaan kerja sesuai prosedur

Prosedur kerja adalah tahapan yang berurutan dengan tujuan agar suatu aktivitas yang dikerjakan dapat berjalan lancar, dengan adanya tahapan-tahapan, manusia yang mengerjakan aktivitas tersebut tidak bingung karena di setiap tahapan terdapat aturan-aturan. Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang pernyataan Pelaksanaan kerja sesuai prosedur, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai Pelaksanaan kerja sesuai prosedur

No.	Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Baik	5	10	50	28,74 %
2	Baik	4	28	112	64,37 %
3	Cukup Baik	3	4	12	6,90 %
4	Kurang Baik	2	0	0	0%
5	Tidak Baik	1	0	0	0%
	Jumlah		42	174	100%
		Rata-rata			4,14%
		Klarifikasi Jawaban			Sangat Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian 2022



Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Pelaksanaan kerja sesuai prosedur, responden yang menjawab sangat Baik sebanyak 10 orang, yang menjawab Baik 28 orang, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 4 orang, yang menjawab kurang Baik tidak ada, yang menjawab tidak Baik tidak ada.

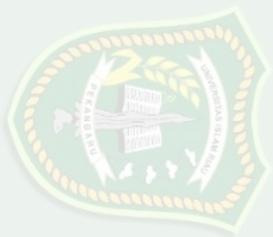
Dari tanggapan yang diberikan oleh responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,14% artinya sangat Baik, yaitu tentang Pelaksanaan kerjasesuai prosedur.

b. Pelaksanaan kerja sesuai dengan tugas yang diberikan

Dalam dunia kerja, tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan. Sedangkan, akuntabilitas mengacu pada suatu keadaan di mana seseorang dapat dimintai pertanggungjawaban. Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Di dalam rencanakerja, ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang pernyataan Pelaksanaan kerja sesuai dengan tugas yang diberikan, dapat dilihat sebagai berikut:

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 5.18
Tanggapan responden mengenai Pelaksanaan kerja sesuai dengan tugas yang diberikan

No.	Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentasi
1	Sangat Baik	5	6	30	18,29 %
2	Baik	4	26	104	63,41 %
3	Cukup Baik	3	10	30	18,29 %
4	Kurang Baik	2	0	0	0%
5	Tidak Baik	1	0	0	0%
	Jumlah		42	164	100%
	Rata-rata				3,90%
	Klarifikasi Jawaban				Sangat Baik

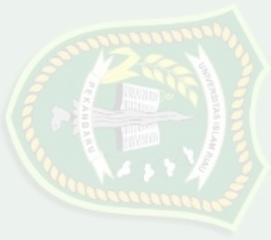
Sumber: Data Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Pelaksanaan kerja sesuai dengan tugas yang diberikan, responden yang menjawab sangat Baik sebanyak 6 orang, yang menjawab Baik 26 orang, yang menjawab Cukup Baik 10 orang, yang menjawab kurang Baik tidak ada, yang menjawab tidak Baik tidak ada.

Dari tanggapan yang diberikan oleh responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3,90% artinya sangat Baik, yaitu Pelaksanaan kerja sesuai dengan tugas yang diberikan.

3. Variabel Y Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi. Tanggapan responden



terhadap variabel ketepatan waktu tergambar berdasarkan indicator-indikator yang terdapat di dalamnya, sebagai berikut:

a. Penyelesaian pekerjaansesuai standar waktu

Waktu Standar adalah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu siklus pekerjaan yang dilakukan menurut metode kerja dan kecepatan normal dengan pertimbangan faktor penyesuaian ditambah kelonggaran waktu untuk keperluan pribadi dan lain-lainya yang tidak terduga.

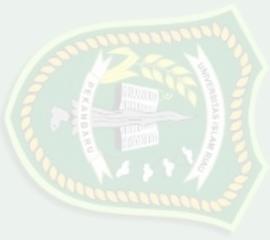
Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang pernyataan Penyelesaian pekerjaan sesuai standar waktu, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.19
Tanggapan respondem mengenai Penyelesaian pekerjaan sesuai standar waktu

No.	Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentasi
1	Sangat Baik	5	8	40	24,24 %
2	Baik	4	23	92	55,76 %
3	Cukup Baik	3	11	33	20,00 %
4	Kurang Baik	2	0	0	0%
5	Tidak Baik	1	0	0	0%
	Jumlah		42	165	100%
		Rata-rata			3,93%
		Klarifikasi Jawaban			Sangat Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Penyelesaian pekerjaan sesuai standar waktu, responden yang menjawab sangat Baik sebanyak 8 orang, yang menjawab Baik 23 orang, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 11 orang, yang menjawab kurang Baik tidak ada, yang menjawab tidak Baik tidak



ada.

Dari tanggapan yang diberikan oleh responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden 3,93% artinya sangat Baik, yaitu tentang Penyelesaian pekerjaan sesuai standar waktu Penyelesaian pekerjaansesuai standar waktu.

b. Kemampuan dalam memanfaatkan waktukerja

Manajemen waktu adalah kemampuan untuk erencanakan dan menggunakan waktusemaksimal mungkin. Menurut hukum Pareto 20/80, 20% adalah waktu yang digunakan untuk bekerja secara efisien, sedangkan eighty% nya tidak.

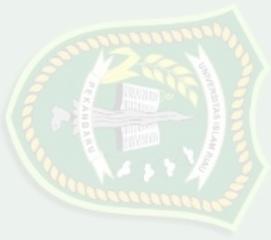
Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang pernyataan Kemampuan dalam memanfaatkan waktu kerja, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.20
Tanggapan respondem mengenai Kemampuan dalam memanfaatkan waktukerja

No.	Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentasi
1	Sangat Baik	5	13	65	37,36 %
2	Baik	4	22	88	50,57 %
3	Cukup Baik	3	7	21	12,07 %
4	Kurang Baik	2	0	0	0%
5	Tidak Baik	1	0	0	0%
	Jumlah		42	174	100%
		Rata-rata			4,14%
		Klarifikasi Jawaban			Sangat Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Kemampuan dalam memanfaatkan waktu kerja,



responden yang menjawab sangat Baik sebanyak 13 orang, yang menjawab Baik 22 orang, yang menjawab Cukup Baik 7 orang, yang menjawab kurang Baik tidak ada, yang menjawab tidak Baik tidak ada. Dari tanggapan yang diberikan oleh responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden 4,14% artinya sangat Baik, yaitu Kemampuan dalam memanfaatkan waktu kerja

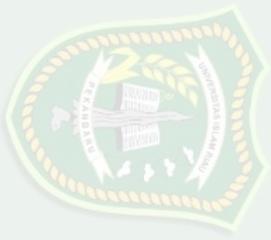
4. Variabel Y Kehadiran

Kehadiran dan Absensi adalah suatu bentuk pendataan presensi atau kehadiran seseorang atau pegawai yang merupakan bagian pelaporan dari suatu institusi yang berisi data – data status kehadiran. Tanggapan responden terhadap variabel kehadiran tergambar berdasarkan indikator-indikator yang terdapat di dalamnya, sebagai berikut:

a. Hadir tepat waktu pada jam kerja

Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Datang tepat waktu, berpenampilan seperti yang sudah ditetapkan. Merupakan bentuk taat akan peraturan yang ada ditempat kerja.

Disiplin waktu mempunyai banyak manfaat untuk diri sendiri dan juga orang lain, diantaranya sebagai berikut : Dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, maka hal ini tidak akan membuang-buang waktu dan kita bisa melakukan hal-hal



selanjutnya diwaktu berikutnya. Shingga hidup kita menjadi efektif dan efisien.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang pernyataan Hadir tepat waktu pada jam kerja, dapat dilihat sebagai berikut:

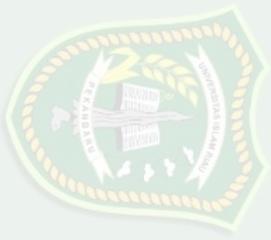
Tabel 5.21
Tanggapan respondem mengenai Hadir tepat waktu pada jam kerja

No.	Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentasi
1	Sangat Baik	5	16	80	43,72 %
2	Baik	4	25	100	54,64 %
3	Cukup Baik	3	1	3	1,64 %
4	Kurang Baik	2	0	0	0%
5	Tidak Baik	1	0	0	0%
	Jumlah		42	183	100%
	Rata-rata				4,36%
	Klarifikasi Jawaban				Sangat Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Hadir tepat waktu pada jam kerja, responden yang menjawab sangat Baik sebanyak 16 orang, yang menjawab Baik 25 orang, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 1 orang, yang menjawab kurang Baik tidak ada, yang menjawab tidak Baik tidak ada.

Dari tanggapan yang diberikan oleh responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,36% artinya sangat Baik, yaitu tentang Hadir tepat waktu pada jam kerja.



b. Pelaksanaan pekerjaan sesuai jam kerja

UU No. 21/2020 dan pasal 21 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35/2021, yakni: 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu; atau. 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang pernyataan Pelaksanaan pekerjaan sesuai jam kerja, dapat dilihat sebagai berikut:

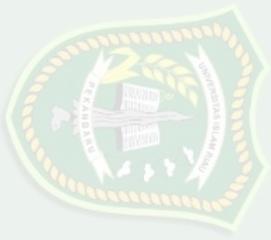
Tabel 5.22
Tanggapan responden mengenai Pelaksanaan pekerjaan sesuai jam kerja

No.	Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentasi
1	Sangat Baik	5	16	80	43,96 %
2	Baik	4	24	96	52,75 %
3	Cukup Baik	3	2	6	3,30 %
4	Kurang Baik	2	0	0	0%
5	Tidak Baik	1	0	0	0%
	Jumlah		42	182	100%
	Rata-rata				4,33%
	Klarifikasi Jawaban				Sangat Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Pelaksanaan pekerjaan sesuai jam kerja, responden yang menjawab sangat Baik sebanyak 16 orang, yang menjawab Baik 24 orang, yang menjawab Cukup Baik 2 orang, yang menjawab kurang Baik tidak ada, yang menjawab tidak Baik tidak ada.

Dari tanggapan yang diberikan oleh responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,33%



artinya sangat Baik, yaitu Pelaksanaan pekerjaan sesuai jam kerja.

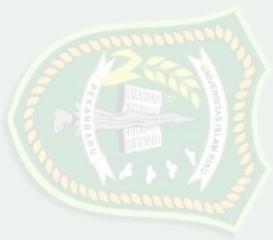
5. Variabel Y Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan Teamwork merupakan kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan tim. Tanggapan responden terhadap variabel kemampuan bekerjasama tergambar berdasarkan indicator-indikator yang terdapat di dalamnya, sebagai berikut:

a. Kemampuan dalam memberikan saran pada pimpinan untuk peningkatan kinerja organisasi

Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, bagaimana memotivasi teamwork, menangani dan mendelegasikan tanggung jawab, mendengarkan umpan balik (feedback), dan memiliki fleksibilitas untuk memecahkan masalah di tempat kerja yang selalu berubah. Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki peran sebagai koordinator, motivator, dan katalis yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang pernyataan Kemampuan dalam memberikan saran pada pimpinan untuk peningkatan kinerja organisasi, dapat dilihat sebagai berikut:



Tabel 5.23
Tanggapan respondem mengenai Kemampuan dalam memberikan saran padapimpinan untuk peningkatan kinerja organisasi

No.	Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentasi
1	Sangat Baik	5	14	70	8,54 %
2	Baik	4	22	88	13,41 %
3	Cukup Baik	3	6	18	3,66 %
4	Kurang Baik	2	0	0	0%
5	Tidak Baik	1	0	0	0%
	Jumlah		42	164	100%
	Rata-rata				3,91%
	Klarifikasi Jawaban				Sangat Baik

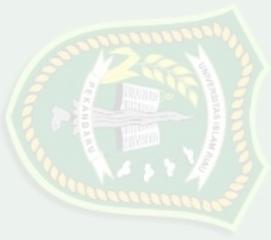
Sumber: Data Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Kemampuan dalam memberikan saran pada pimpinan untuk peningkatan kinerja organisasi, responden yang menjawab sangat Baik sebanyak 14 orang, yang menjawab Baik 22 orang, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 6 orang, yang menjawab kurang Baik tidak ada, yang menjawab tidak Baik tidak ada.

Dari tanggapan yang diberikan oleh responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3,91% artinya sangat Baik, yaitu tentang Kemampuan dalam memberikan saran padapimpinan untuk peningkatan kinerja organisasi.

b. Kemampuan dalam menghargai rekan kerja

Mengapa kita harus menghargai pekerjaan orang lain adalah karena alasan yang pertama untuk salingmendukung antar sesama. Seperti yang diketahui, keberlanjutan hidup manusia akan selalu membutuhkan bantuan orang lain,



tidak bisa jika dilakukan secara sendiri-sendiri.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang pernyataan Kemampuan dalam memberikan saran pada pimpinan untuk menghargai rekan kerja, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.24
Tanggapan respondem mengenai Kemampuan dalam menghargai rekan kerja

No.	Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentasi
1	Sangat Baik	5	13	65	36,52 %
2	Baik	4	26	104	58,43 %
3	Cukup Baik	3	3	9	5,06 %
4	Kurang Baik	2	0	0	0%
5	Tidak Baik	1	0	0	0%
	Jumlah		42	178	100%
		Rata-rata			4,24%
		Klarifikasi Jawaban			Sangat Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Kemampuan dalam menghargai rekan kerja, responden yang menjawab sangat Baik sebanyak 13 orang, yang menjawab Baik 26 orang, yang menjawab Cukup Baik 3 orang, yang menjawab kurang Baik tidak ada, yang menjawab tidak Baik tidak ada.

Dari tanggapan yang diberikan oleh responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,24% artinya sangat Baik, yaitu tentang Kemampuan dalam menghargai rekan kerja.



c. Kemampuan bekerja sama dengan tim kerja

Kemampuan untuk bekerja di dalam tim adalah salah satu soft skill yang menunjang keberhasilanmu saat bekerja. Meskipun hard skills-mu sangat baik, tetap saja kamu tidak akan bisa melakukan semuanya sendirian. Di kantor, kamu harus bekerja dengan orang lain untuk mencapai tujuan dari perusahaan dengan baik.

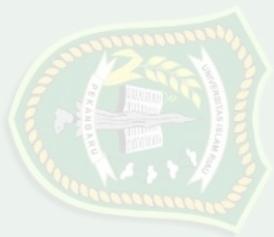
Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang pernyataan Kemampuan bekerja sama dengan tim kerja, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.25
Tanggapan respondem mengenai Kemampuan bekerja sama dengan tim kerja

No.	Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentasi
1	Sangat Baik	5	15	75	41,21 %
2	Baik	4	26	104	57,14 %
3	Cukup Baik	3	1	3	1,65 %
4	Kurang Baik	2	0	0	0%
5	Tidak Baik	1	0	0	0%
	Jumlah		42	182	100%
	Rata-rata				4,33%
	Klarifikasi Jawaban				Sangat Baik

Sumber: Data Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Kemampuan bekerja sama dengan tim kerja, responden yang menjawab sangat Baik sebanyak 15 orang, yang menjawab Baik 26 orang, yang menjawab Cukup Baik 1 orang, yang menjawab kurang Baik tidak ada, yang menjawab tidak Baik tidak



ada. Dari tanggapan yang diberikan oleh responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,33% artinya sangat Baik, yaitu tentang Kemampuan bekerja sama dengan tim kerja.

Tabel 5.26
Tabel Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai variabel Kinerja pegawai (Y) Pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total	Rata-rata	Rangking
	Kinerja (Y)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
1	Kuantitas Kerja								
a.	Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan target	2 (10)	36 (144)	4 (12)	0	0	166	3,95	8
b.	Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai	9 (45)	27 (108)	6 (18)	0	0	171	4,07	7
2	Kualitas Kerja								
a.	Pelaksanaan kerja sesuai prosedur	10 (50)	28 (112)	4 (12)	0	0	174	4,14	6
b.	Pelaksanaan kerja sesuai dengan tugas yang diberikan	6 (30)	26 (104)	10 (30)	0	0	164	3,90	11
3	Ketepatan Waktu								
a.	Penyelesaian pekerjaan sesuai standar waktu	8 (40)	23 (92)	11 (33)	0	0	165	3,93	9
b.	Kemampuan dalam memanfaatkan waktukerja	13 (65)	22 (88)	7 (21)	0	0	174	4,14	5
4	Kehadiran								
a.	Hadir tepat waktu pada jam kerja	16 (80)	25 (100)	1 (3)	0	0	183	4,36	1
b.	Pelaksanaan pekerjaansesuai jam kerja	16 (80)	24 (96)	2 (6)	0	0	182	4,33	2
5	Kemampuan Bekerjasama								



No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total	Rata-rata	Rangking
	Kinerja (Y)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
a.	Kemampuan dalam memberikan saran pada pimpinan untuk peningkatan kinerja organisasi	14 (70)	22 (88)	6 (18)	0	0	164	3,91	10
b.	Kemampuan dalam menghargai rekan kerja	13 (65)	26 (104)	3 (9)	0	0	178	4,24	4
c.	Kemampuan bekerja sama dengan tim kerja	15 (75)	26 (104)	1 (3)	0	0	182	4,33	3
Jumlah							1.903	45,30	
Rata-rata								4,12	

Sumber: data hasil penelitian tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang. Pada setiap item rekapitulasi responden tentang variabel (Y), nilai jawaban terkecil 1 dan yang terbesar 5. Item yang terdapat dalam kuesioner adalah 11 item, dengan begitu perhitungan skor paling rendah dan skor paling tinggi adalah sebagai berikut:

- a. skor terendah : $1 \times 11 \times 42 = 462$
 b. skor tertinggi : $5 \times 11 \times 42 = 2.310$

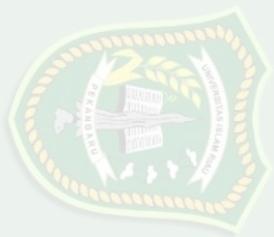
Jadi rentang skala untuk setiap kriteria adalah :

$$\frac{\text{Skor Max} - \text{Skor Min}}{\text{Skor}} = \frac{2.310 - 462}{5} = 369,6$$

Untuk mengetahui tingkat kategori rekapitulasi responden tentang variabel

Kinerja pegawai (Y) Pegawai, dapat diketahui sebagai berikut:

Sangat Baik : 1.940,4 – 2.310



Baik : 1.570,8 – 1.940,4

Cukup Baik : 1.201,2 – 1.570,8

Kurang Baik : 831,6 – 1.201,2

Tidak Baik : 462– 831,6

Dari uraian di atas, hasil skor total untuk variabel Kinerja pegawai (Y) Pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir yaitu 1.903 berada pada rentang **1.570,8 – 1.940,4** yang termasuk dalam kategori Baik.

5.4 Analisis Statistik

Sugiyono (2017:232) analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

5.4.1 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data. Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. F

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data. Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

1. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh



kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. (Ghozali, 2013:142). Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.27
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,562	,551	,23886

a. Predictors: (Constant), KualitasSumberdayaManusia

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : SPSS versi 26.00

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai adjusted R² sebesar 0,562 hal ini berarti 56,2% variabel Kualitas Sumberdaya Manusia. Sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini. Variabel tersebut bisa saja variabel gaya kepemimpinna, motivasi, semangat kerja, stres kerja ataupun lainnya.

5.4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam Somantri (2011:243), dinyatakan bahwa Regresi Linear Sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan linier antara dua variabel. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.



Tabel 5.28
Persamaan Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,153	,560		,274	,786
	KualitasSumberdayaManusia	,965	,135	,750	7,161	,000

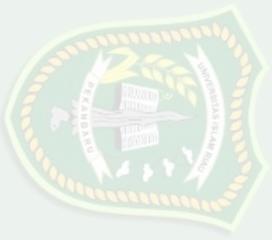
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : SPSS versi 26.00

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dirumuskan kedalam persamaan sebagai berikut.

Dari tabel di atas, diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 0,153 + 0,965 X + e$ Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *standardized* adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 0,153. Nilai konstanta bernilai positif artinya jika tanpa adanya variabel Kualitas Sumberdaya Manusia atau dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka skor Kinerja pegawai akan tetap sebesar 0,153.
- Koefisien regresi (β) X sebesar 0,965 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari ($< 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa dengan penambahan satu satuan Kualitas Sumberdaya Manusia maka akan terjadi peningkatan Kinerja pegawai sebesar 0,965. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan positif antara Kualitas Sumberdaya Manusia dengan Kinerja pegawai.



5.4.3 Uji statistik t

Uji Parsial (t) digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Uji t-statistik dimaksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$). Hasil uji dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig.

Tabel 5.29
Hasil uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,153	,560		,274	,786
	KualitasSumberdayaManusia	,965	,135	,750	7,161	,000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : SPSS versi 26.00

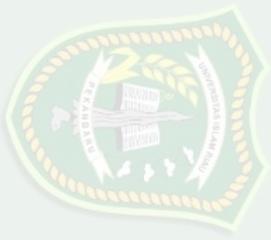
Ketentuan:

- H₁: Kualitas sumberdaya manusia tidak memiliki berpegaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir
- H₀: Kualitas sumberdaya manusia memiliki berpegaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir.

$$t_{\text{tabel}} = n - 2 = 42 - 2 = 40 \text{ maka } t_{\text{tabel}} \text{ nya adalah } \mathbf{1,683}$$

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka berdasarkan tabel diatas secara terperinci dihasilkan pengujian yaitu Hasil analisis terdapat nilai sig ,000.

Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H₁ ditolak dan H₀ diterima, Variabel X mempunyai t hitung yakni 7,161 dengan t tabel 1,683. Jadi $t_{\text{hitung}} X 7,161 > t_{\text{tabel}} 1,683$. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Kualitas sumberdaya manusia (X) merupakan variabel yang berpengaruh



secara parsial terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir.

5.4.4 Analisis Kolerasi

Tabel 5.30
Hasil Analisis Kolerasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,562	,551	,23886

a. Predictors: (Constant), KualitasSumberdayaManusia

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

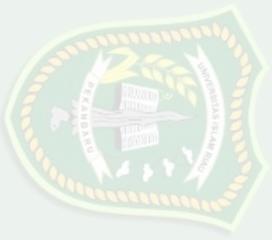
Sumber : SPSS versi 26.00

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai kolerasi sebesar 0,750 yang signifikan pada $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara Kualitas Sumberdaya Manusia yang terdiri dari Kemampuan Fisik, Kemampuan Intelektual, Pengetahuan, Keterampilan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kualitas sumberdaya manusia (X) Terhadap Kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir. Menurut Sedarmayanti (2009:59), kualitas sumber daya adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dapat dipenuhinya persyaratan, spesifikasi, dan harapan.

Mangkunegara (2013: 67) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

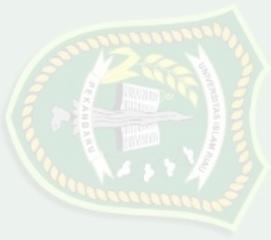


Penelitian terdahulu yang dilakukan Hanung, R. K. (2018). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten* (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma). yang membedakan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu tempat penelitian dan jumlah sampel penelitian.

Hasil analisis terdapat nilai sig ,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, Variabel X mempunyai t hitung yakni 7,161 dengan t tabel 1,683. Jadi $t_{hitung} X$ $7,161 > t_{tabel} 1,683$. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Kualitas sumberdaya manusia (X) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir.

Nilai Regresi adjusted R^2 untuk variabel Kualitas sumberdaya manusia (X) sebesar 0,562 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari ($< 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa 56,2% variabel Kualitas Sumberdaya Manusia dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu Kualitas Sumberdaya Manusia. Sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini.

Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai, dan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, maka dari itu peneliti menyarankan pihak Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir hendaknya terus mengupayakan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang menjadi bagian dari instansi pemerintahan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan



bagi para pegawai dan sumber daya manusia lainnya yang dapat menunjang kinerja organisasi. Dan Kepada para pegawai, diharapkan untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kemampuan atau potensi yang ada pada dirinya agar dapat meningkatkan kualitas mereka secara maksimal sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi dan berguna untuk meningkatkan kinerja dari hendaknya terus mengupayakan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang menjadi bagian dari perusahaan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan bagi para karyawan dan sumber daya manusia lainnya yang dapat menunjang kinerja perusahaan. Kepada para pegawai, diharapkan untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kemampuan atau potensi yang ada pada dirinya agar dapat meningkatkan kualitas mereka secara maksimal sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan dan berguna untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan itu sendiri itu sendiri

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

BAB VI

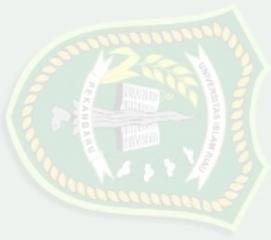
PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian di lapangan dan setelah diolah dengan statistik pada penelitian dengan judul Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia yang terdiri dari variabel Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada hasil penelitian dilihat dari variabel Kualitas Sumberdaya Manusia dapat dilihat bahwa memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir. Bahwa Kualitas Sumberdaya Manusia akan meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Kualitas Sumberdaya Manusia yang hasilnya menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap Kualitas Sumberdaya Manusia yang berarti bahwa kompensasi dapat meningkatkan prestasi Kinerja Pegawai.
3. Dalam analisis Deskripsi dapat dilihat dan disimpulkan semuanya bahwa Kualitas Sumberdaya Manusia dan Kinerja Pegawai dalam jawaban responden yang ada di kuesioner yang telah diisi banyak yang menyatakan pada kategori sangat baik pada Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan itu maka dapat diartikan dalam Kinerja Pegawai dibuktikan dengan adanya pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan target yang telah ditentukan serta dengan memiliki





pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan dalam bekerja dapat memberikan peningkatan dalam melakukan pekerjaannya

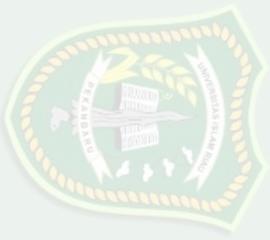
6.2 Saran

Melihat kesimpulan diatas beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Saran untuk Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir
 - a. Hendaknya memberikan pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan *background* pendidikan, tujuan dan kemampuan masing-masing pegawai sehingga kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.
 - b. Pimpinan Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir hendaknya menindaklanjuti dengan tegas yang diberikan kepada pegawai sebagai efek jera bagi yang melanggar.
 - c. Pimpinan Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir hendaknya memberikan apa yang menjadi hak pegawai sesuai dengan kewajiban yang mereka kerjakan.
 - d. Pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir baik atasan maupun bawahan perlu diberikan pelatihan dan pendidikan dalam kerja.
2. Disarankan untuk penelitian selanjutnya sebaiknya tidak menggunakan variabel Kualitas Sumberdaya Manusia saja yang diteliti yang mempengaruhi variabel Kinerja karena pengaruhnya yang rendah terhadap Kinerja Pegawai tetapi ditambah faktor lain yang belum diketahui karena bisa saja motivasi, semangat kerja, stres kerja ataupun variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- _____. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya Edisi X. Bandung
- Matindas. R. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Lewat Konsep AKU (ambisi,kenyataan dan usaha)*. Pustaka Utama Grafiti. Jakarta
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empa. Jakarta
- M. Kadarisman. 2001, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Grafindo, Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Rivai, V. dan E. J. Sagala 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, 2008. *Teori Organisasi*, Arcan, Jakarta
- Robbins, Stephen P., & Judge Timontly A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Rucky Achmad S. 2003. *SDM Berkualitas (Mengubah Visi Menjadi Realitas)*. PT.Gramedia Pustaka Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung:
- Undang-Undang 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah



Undang-Undang/Peraturan/Jurnal/Situs

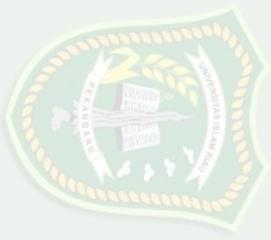
Geraldino A. Sayd, 2017. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai kantor pertanahan di Kabupaten Rote Ndao* Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik Vol. 29, No. 2, tahun 2016, hal. 61-67 Program Magister Administrasi Publik, Universitas Nusa Cendana, Kupang

Nur Fuad, dkk 2017. *Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia dan Daya Saing Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado)*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.5 No.2 Juni 2017 ISSN 2303-1174

Suci Derma Juita.2008. *Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Padang)* Jurnal Akntansi Universitas Negeri Padang

Tri wulandari,dkk. 2018. *Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi dan Pengendalian Intern Terhadap Keberhasilan SAP Berbasis Akrual di OPD Kabupaten Malang*. E-JRA Vol. 07 No. 04 Agustus 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

No. Responden:

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PMD KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Kepada Yth :
Bapak/Ibu Pegawai Dinas
PMD Kabupaten Indragiri
Hilir, Kecamatan
Tembilahan, Kabupaten
Indragiri Hilir Provinsi
Riau
Di Tempat

Dengan hormat

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Universitas Islam Riau, penulis bermaksud melakukan penelitian, Sehubungan dengan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir dengan ini saya mohon Bapak/Sdr berkenan menjawab pertanyaan angket yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif artinya diisi sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu terima.

Kerahasiaan identitas dan data Bapak/Sdr dari hasil penelitian ini dijamin dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis serta merupakan sumbangan pemikiran bagi Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir

Demikian disampaikan atas perhatian dan kesediaan Bapak/Sdr untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya
Peneliti,

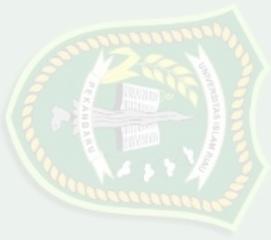
RIZKY RIYANTO ARDI

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Petunjuk Pengisian:

1. Mohon berikan jawaban dari masing-masing pilihan yang tersedia dengan memberikan tandacek (\surd) pada jawaban yang Bapak/Sdr pilih disertai dengan menulis secara singkat alasan mengapa Bapak/Sdr memilih jawaban tersebut.
2. Pilihan hendaknya seobjektif mungkin, karena kuisioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pertanyaan terjawab, untuk itu harap diteliti kembali apakah semua pertanyaan telah terjawab.

IDENTITAS RESPONDEN

2. Golongan : IV III II I
3. Tingkat Pendidikan : S2 S1 DIII S SMA MP SD
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PMD KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta membantu tanda cek (\surd) pada salah satu alternative jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat pada SB, B, CB, KB, dan TB.

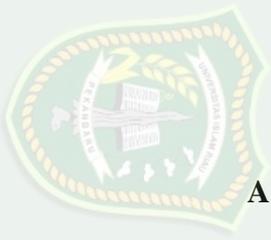
Keterangan		
Simbol	Kategori	Nilai/Bobot
SB	Sangat Baik	5
B	Baik	4
CB	Cukup Baik	3
KB	Kurang Baik	2
TB	Tidak Baik	1

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



A. Kualitas Sumber Daya Manusia

No	Pengetahuan					
1	Tingkat pendidikan pegawai berpengaruh pada kinerja					
2	Ruang lingkup kerja pegawai yang selama ini dilakukan pegawai sudah sesuai					
3	Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai mempengaruhi tingkat kinerja					
4	Kemudahan bagi pegawai untuk menerima berbagai informasi yang jelas terkait pelaksanaan tugas					
No	Keterampilan					
1	Kemampuan pegawai dalam berpikir dan memahami permasalahan kerja					
2	Kemampuan pegawai dalam menemukan ide pelaksanaan pekerjaan					
3	Kemampuan pegawai dalam mentaati peraturan					
4	Kemampuan pegawai disaat berkomunikasi dengan sesama rekan kerja					

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



B. Kinerja Pegawai

No	Kuantitas Kerja	SS	S	N	TS	STS
1	Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan target					
2	Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai					
No	Kualitas Kerja					
1	Pelaksanaan kerjasesuai prosedur					
2	Pelaksanaan kerja sesuai dengan tugas yang diberikan					
No	Ketepatan Waktu					
1	Penyelesaian pekerjaan sesuai standar waktu					
2	Kemampuan dalam memanfaatkan waktu kerja					
No	Kehadiran					
1	Hadir tepat waktu pada jam kerja					
2	Pelaksanaan pekerjaansesuai jam kerja					
No	Kemampuan Bekerjasama					
1	Kemampuan dalam memberikan saran pada pimpinan untuk peningkatan kinerja organisasi					
2	Kemampuan dalam menghargai rekan kerja					
3	Kemampuan bekerja sama dengan tim kerja					

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



TABULASI DATA PENELITIAN

Kualitas Sumberdaya Manusia (X)										Kinerja Pegawai (Y)												
NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TTL	NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	TTL
1	5	5	4	5	5	5	5	5	39	1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	53
2	4	5	4	4	4	4	4	4	33	2	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	48
3	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	37
4	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	52
5	5	5	5	5	5	5	4	4	38	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	49
6	5	4	5	4	5	3	4	4	34	6	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	45
7	4	4	4	4	4	3	4	4	31	7	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	42
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
9	5	5	5	5	4	4	5	5	38	9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	53
10	5	4	5	4	5	5	5	5	38	10	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52
11	4	4	4	4	4	5	4	5	34	11	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	45
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	12	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	49
13	3	4	3	4	4	4	4	4	30	13	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	45
14	3	4	5	4	4	4	4	4	32	14	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
16	4	5	5	4	4	3	5	5	35	16	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	53
17	3	5	4	4	3	4	5	5	33	17	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	45
18	3	4	5	4	3	4	4	4	31	18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	19	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	5	40
20	3	4	4	4	4	4	4	4	31	20	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	50
21	3	5	4	4	4	5	5	5	35	21	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	47
22	3	5	4	4	3	4	5	4	32	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
23	4	5	4	3	3	4	4	4	31	23	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	45
24	4	5	4	3	4	4	4	4	32	24	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	42
25	4	4	5	5	4	4	4	4	34	25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	46
26	3	4	5	4	4	4	4	5	33	26	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	47
27	3	4	4	4	4	4	3	4	30	27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	46
28	4	4	4	4	4	3	3	4	30	28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	49
29	3	4	4	4	4	3	4	4	30	29	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	45
30	4	4	4	3	3	3	3	5	29	30	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	40
31	4	5	5	5	4	5	4	4	36	31	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	44
32	5	5	5	5	5	4	4	4	37	32	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	49
33	4	5	4	5	4	4	4	4	34	33	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	45
34	4	4	4	4	4	3	4	4	31	34	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	41
35	4	4	4	4	4	3	4	4	31	35	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	42
36	5	5	5	5	5	4	4	4	37	36	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	50
37	4	5	4	5	4	4	4	4	34	37	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	46
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	38	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
39	4	4	4	4	5	5	5	5	36	39	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	49
40	3	4	4	3	4	5	4	5	32	40	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	46
41	4	4	3	3	4	4	4	4	30	41	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	41
42	4	4	3	4	4	4	4	4	31	42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43

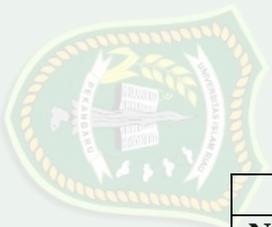
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



Kualitas Sumberdaya Manusia (X)									
NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TTL
1	5	5	4	5	5	5	5	5	39
2	4	5	4	4	4	4	4	4	33
3	4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	4	4	38
6	5	4	5	4	5	3	4	4	34
7	4	4	4	4	4	3	4	4	31
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	5	5	5	5	4	4	5	5	38
10	5	4	5	4	5	5	5	5	38
11	4	4	4	4	4	5	4	5	34
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	3	4	3	4	4	4	4	4	30
14	3	4	5	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	5	5	4	4	3	5	5	35
17	3	5	4	4	3	4	5	5	33
18	3	4	5	4	3	4	4	4	31
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	3	4	4	4	4	4	4	4	31
21	3	5	4	4	4	5	5	5	35
22	3	5	4	4	3	4	5	4	32
23	4	5	4	3	3	4	4	4	31
24	4	5	4	3	4	4	4	4	32
25	4	4	5	5	4	4	4	4	34
26	3	4	5	4	4	4	4	5	33
27	3	4	4	4	4	4	3	4	30
28	4	4	4	4	4	3	3	4	30
29	3	4	4	4	4	3	4	4	30
30	4	4	4	3	3	3	3	5	29
31	4	5	5	5	4	5	4	4	36
32	5	5	5	5	5	4	4	4	37
33	4	5	4	5	4	4	4	4	34
34	4	4	4	4	4	3	4	4	31
35	4	4	4	4	4	3	4	4	31
36	5	5	5	5	5	4	4	4	37
37	4	5	4	5	4	4	4	4	34
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	4	4	4	5	5	5	5	36
40	3	4	4	3	4	5	4	5	32
41	4	4	3	3	4	4	4	4	30
42	4	4	3	4	4	4	4	4	31

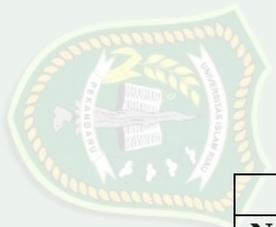
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



Kinerja Pegawai (Y)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	TTL
1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	53
2	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	48
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	37
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	52
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	49
6	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	45
7	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	42
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	53
10	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52
11	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	45
12	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	49
13	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	45
14	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
16	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	53
17	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	45
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
19	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	5	40
20	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	50
21	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	47
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
23	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	45
24	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	42
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	46
26	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	47
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	46
28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	49
29	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	45
30	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	40
31	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	44
32	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	49
33	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	45
34	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	41
35	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	42
36	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	50
37	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	46
38	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
39	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	49
40	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	46
41	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	41
42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



LAMPIRAN
OUTPUT SPSS PENELITIAN
Kualitas Sumberdaya Manusia (X)

Correlations

		Pertanyaan1	Pertanyaan2	Pertanyaan3	Pertanyaan4	Pertanyaan5	Pertanyaan6	Pertanyaan7	Pertanyaan8	Rata-rata
Pertanyaan1	Pearson Correlation	1	,336*	,032	,293	,081	,215	,207	,526**	,514**
	Sig. (2-tailed)		,029	,838	,060	,808	,172	,189	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pertanyaan2	Pearson Correlation	,336*	1	,543**	,348*	,433**	,331*	,223	,214	,611**
	Sig. (2-tailed)	,029		,000	,024	,004	,032	,105	,174	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pertanyaan3	Pearson Correlation	,032	,543**	1	,319*	,218	,198	,100	,076	,484**
	Sig. (2-tailed)	,838	,000		,039	,165	,209	,343	,634	,001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pertanyaan4	Pearson Correlation	,293	,348*	,319*	1	,450**	,496**	,477**	,370*	,712**
	Sig. (2-tailed)	,060	,024	,039		,003	,001	,001	,016	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pertanyaan5	Pearson Correlation	,081	,433**	,218	,450**	1	,497**	,411**	,379*	,652**
	Sig. (2-tailed)	,808	,004	,165	,003		,001	,007	,013	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pertanyaan6	Pearson Correlation	,215	,331*	,198	,496**	,497**	1	,526**	,376*	,682**
	Sig. (2-tailed)	,172	,032	,209	,001	,001		,000	,014	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pertanyaan7	Pearson Correlation	,207	,223	,100	,477**	,411**	,526**	1	,321*	,698**
	Sig. (2-tailed)	,189	,155	,343	,001	,007	,000		,038	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pertanyaan8	Pearson Correlation	,526**	,214	,076	,370*	,376*	,376*	,321*	1	,650**
	Sig. (2-tailed)	,000	,174	,634	,016	,013	,014	,038		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Rata-rata	Pearson Correlation	,514**	,611**	,484**	,712**	,652**	,682**	,698**	,650**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kualitas Sumberdaya Manusia (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,838	,852	9

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations											
		Peterson1	Peterson2	Peterson3	Peterson4	Peterson5	Peterson6	Peterson7	Peterson8	Peterson9	Peterson10	Peterson11	Reliabilitas
Peterson1	Pearson Correlation	1	.339	.332	.293	.381	.218	.287	.528	.278	.389	.449	.314
	Sig. (2-tailed)		.029	.039	.089	.009	.172	.188	.000	.079	.011	.003	.009
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Peterson2	Pearson Correlation	.339	1	.543*	.348	.433*	.201	.233	.214	.222	.169	.206	.311*
	Sig. (2-tailed)	.029		.000	.024	.004	.155	.174	.167	.166	.206	.149	.009
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Peterson3	Pearson Correlation	.332	.543*	1	.318	.218	.184	.168	.079	.252	.043	.419*	.484*
	Sig. (2-tailed)	.029	.000		.034	.183	.209	.243	.634	.106	.784	.007	.001
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Peterson4	Pearson Correlation	.293	.348	.318	1	.490*	.396*	.477*	.310	.268	.549*	.289	.712*
	Sig. (2-tailed)	.089	.024	.039		.001	.001	.001	.016	.182	.000	.119	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Peterson5	Pearson Correlation	.381	.433*	.218	.490*	1	.491*	.411*	.370	.110	.482*	.137	.052*
	Sig. (2-tailed)	.009	.004	.185	.001		.001	.007	.013	.489	.001	.387	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Peterson6	Pearson Correlation	.218	.201	.184	.396*	.491*	1	.520*	.370	.264	.487*	.138	.062*
	Sig. (2-tailed)	.172	.182	.206	.001	.001		.000	.014	.268	.001	.391	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Peterson7	Pearson Correlation	.287	.233	.168	.477*	.411*	.520*	1	.371	.542*	.592*	.174	.094*
	Sig. (2-tailed)	.188	.156	.183	.001	.001	.000		.008	.000	.000	.279	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Peterson8	Pearson Correlation	.528	.214	.079	.370	.371	.371	.371	1	.243	.588*	.313	.050*
	Sig. (2-tailed)	.000	.174	.374	.016	.013	.014	.014		.121	.000	.022	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Peterson9	Pearson Correlation	.278	.222	.252	.268	.193	.288	.480*	.343	1	.316	.343	.067*
	Sig. (2-tailed)	.079	.182	.100	.182	.489	.000	.000	.020		.042	.028	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Peterson10	Pearson Correlation	.389	.169	.383	.549*	.482*	.482*	.483*	.483*	.042	1	.134	.062*
	Sig. (2-tailed)	.011	.308	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.042		.167	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Peterson11	Pearson Correlation	.449	.311	.419	.289	.337	.338	.338	.343	.343	.134	1	.311*
	Sig. (2-tailed)	.003	.011	.007	.119	.087	.087	.078	.072	.078	.397		.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Reliabilitas	Pearson Correlation	.514	.611*	.484*	.712*	.552*	.692*	.692*	.650*	.557*	.893*	.517*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

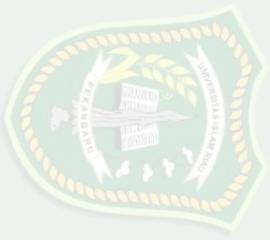
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.875	12

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الریونید

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

Pekanbaru, 22 Agustus 2021

Nomor : 474/KPTS/UIR/Fekon/2021
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Penelitian
Kepada Yth. : Pimpinan Kantor Dinas PMD Kabupaten Indragiri Hilir
Di - Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr.,

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Rizky Riyanto Ardi
NPM : 175210150
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

"PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PMD KABUPATEN INDRAGIRI HILIR"

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,

Majid Dekan I



Dr. Hj. Eliyan Sastraningsih, M.Si.
NPK. 94 1202 204

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



DOKUMENTASI

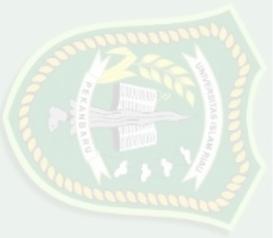


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

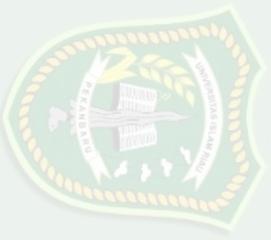


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

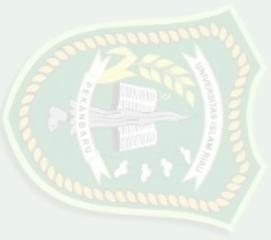


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



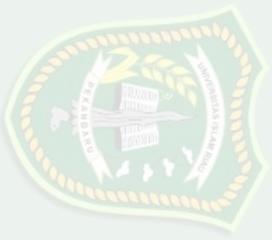
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



Rapat Untuk Persiapan Panitia Pelantikan Kepala Desa Tahun 2021



Kegiatan Pelatihan Tata Kelola Bumdes

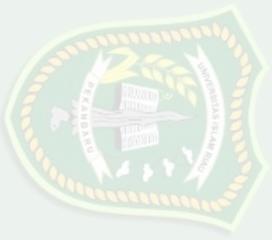
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



Diskusi Tentang Peraturan Daerah Badan Usaha Milik Desa (Bumdes)



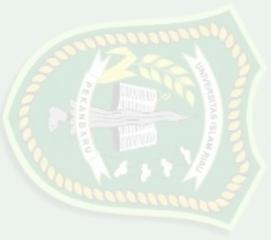
Kegiatan Turun Ke Desa Penilaian LPM Terbaik Se. Provinsi Riau Di Desa Bagan Jaya Kec. Enok

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



Perangkat Desa Sedang Konsultasi Terkait Aplikasi Siskuedes

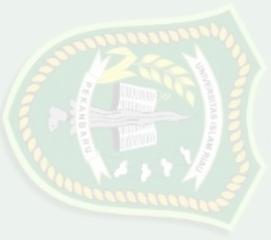
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin