

SKRIPSI

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI RIAU**

OLEH :

NOVA MARIANIS
185210361

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2023**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

SKRIPSI

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI RIAU

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



OLEH :

NOVA MARIANIS
185210361

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2023**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الرياوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 874674 Fax +62 761 874681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nova Marianis
PM : 185210361
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau

Disahkan Oeh:

PEMBIMBING

Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.

DEKAN

KETUA PRODI

Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

UNIVERSITAS

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

ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية البريوتية

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Nova Marianis
NPM : 185210361
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Sponsor : Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut :

NO.	Tanggal	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	03 September 2022	Acc daftar sempro	
2	19 Januari 2023	Acc semhas	

Pekanbaru, 19 April 2023

Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
NPK. 19790914 200501 2 002

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريوية

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 313/KPTS/FE-UIR/2023, Tanggal 05 April 2023, Maka pada Hari 05 April 2023 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2022/2023.

- | | |
|--------------------|---|
| 1. Nama | : Nova Marianis |
| 2. NPM | : 185210361 |
| 3. Program Studi | : Manajemen |
| 4. Judul Skripsi | : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau |
| 5. Tanggal Ujian | : 05 April 2023 |
| 6. Waktu Ujian | : 60 menit |
| 7. Tempat Ujian | : Ruang 1 |
| 8. Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 79.92 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar |

PANITIA UJIAN

Ketua


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

Sekretaris


Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
Kaprodi Manajemen

Dosen Penguji

1. Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.
2. Kamar Zaman, SE., MM.
3. Deswarta, SE., MM.

Notulen

1. #N/A

Pekanbaru, 05 April 2023

Mengetahui
Dekan,



Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1401/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, 2021-11-09 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 Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/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 : 598/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.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- Nama : Nova Marianis
N P M : 185210361
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERSI KANTOR PERWAKILAN PERAWANG
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana 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 Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 11 November 2021
Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

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



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR: 313/Kpts/FE-UIR/2023
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :**
1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas 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. Pimpinan 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/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

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

Nama : Nova Marianis
NPM : 185210361
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau

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

No.	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.	Penata, C/c	Materi	Ketua
2.	Kamar Zaman, SE., MM.	Penata, C/c	Sistematika	Sekretaris
3.	Deswarta, SE., MM.	Penata Muda Tk. 1, C/b	Methodologi	Anggota
4.			Penyajian, Bahasa	Notulen

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
Pada Tanggal : 05 April 2023
L. R. N.

Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru





UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريو

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

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Nova Marianis
NPM : 185210361
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau
Hari/Tanggal Seminar : 05 April 2023
Tempat : Ruangan 1
Dosen Pembimbing

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.		

Dosen Pembahas/Penguji

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.		
2.	Deswarta, SE., MM.		

Hasil Seminar : Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 79.50)

Mengetahui
An. Dekan

Pekanbaru, 05 April 2023
Ketua Prodi

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

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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية البروننة

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Nova Marianis
NPM : 185210361
Judul Proposal : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau
Penguji : 1. Kamar Zaman, SE., MM.
2. Deswarta, SE., MM. H
Hari/Tanggal Seminar : 14 September 2022
Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :
Judul : Disetujui
Permasalahan : Jelas
Tujuan Penelitian : Jelas
Hipotesa : Sesuai
Variabel yang diteliti : Jelas
Alat yang dipakai : Sesuai
Populasi dan sampel : Jelas
Cara pengambilan sampel : Sesuai
Sumber data : Jelas
Cara memperoleh data : Jelas
Teknik Pengolahan data : Jelas
Daftar kepustakaan : Cukup
Teknik penyusunan laporan : Jelas
Kesimpulan tim seminar : Tidak perlu diseminarkan
kembali Demikianlah keputusan Tim yang terdiri dari:

No.	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.	Ketua	
2.	Kamar Zaman, SE., MM.	Anggota	
3.	Deswarta, SE., MM.	Anggota	

Mengetahui
An. Dekan Bidang Akademik

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

Pekanbaru, 14 September 2022
Sekretaris

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





UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

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

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

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

NAMA : NOVA MARIANIS

NPM : 185210361

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI RIAU

PEMBIMBING : DR. HAZWARI HASAN, SE., MM

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

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

Pekanbaru, 24 Januari 2023

Ketua Program Studi Manajemen


Abd Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية البريوتة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 874674 Fax +62 761 874681 Email: info@uir.ac.id Website: www.eco.uir.ac.id

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Nova Marianis
NPM : 185210361
Program Studi : Manajemen
Topik : MSDM Kontemporer
Pembimbing : Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.

Pekanbaru, 06 November 2021

Menyetujui,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
NPK. 86 0802 062

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KRJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN

PROVINSI RIAU

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat keseluruhan sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulisan lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan Universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 11 April 2023

Yang memberikan pernyataan



NOVA MARIANIS

NPM: 185210361

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

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

ABSTRAK

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI RIAU

Oleh:

NOVA MARIANIS

NPM: 185210361

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Tingkat pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 167 responden. Teknik pengumpulan sampel menggunakan metode *Random Sampling*. Sampel digunakan sebanyak 63 Responden. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai ujian regresi linier berganda, uji f dan uji t, serta uji koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian secara parsial Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Pengalaman kerja, dan Kinerja

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRACT

THE EFFECT OF EDUCATION LEVEL AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI RIAU

By:

NOVA MARIANIS

NPM: 185210361

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of educational level and work experience on employee performance at Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau. The population in this study were 167 respondents. The sample collection technique uses the Random Sampling method. The sample used was 63 respondents. The research data were obtained from questionnaires, direct interviews with related parties according to the multiple linear regression test, f test and t test, as well as the coefficient of determination test (R^2). Based on the results of the partial study, the level of education has a positive and significant effect on employee performance. Partially, work experience also has a positive and significant effect on employee performance. The results showed that the level of education and work experience had a positive and significant effect simultaneously on employee performance at Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.

Keywords: Education Level, Work Experience, and Performance

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat, petunjuk dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI RIAU”**, guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi (SE) pada program studi manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi merupakan izin dan Ketetapan Allah SWT, namun penyusunan skripsi ini tidak lepas dari orang-orang di sekitar penulis yang begitu banyak memberikan bantuan serta dukungan. Maka pada kesempatan ini izinkan penulis untuk mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Yang teristimewa kepada keluarga tercinta dan tersayang yaitu abak Norsid.AS dan ibunda Marlinda serta adik Diko Faizu reyhan dan Dea Amanda yang telah memberikan dukungan baik secara moral maupun materi, dan mendo'akan setiap langkah serta perjalanan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM.,CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Kepada Bapak Abd. Razak Jer,SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.



4. Kepada Bapak Dr. Hazwari Hasan SE,.MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga Skripsi ini cepat selesai.
5. Kepada Bapak Kamar Zaman SE,.MM selaku Penguji 1 dan Bapak Deswarta SE,.MM selaku Penguji II yang telah memberikan saran dan masukannya sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini dengan baik
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dan memberikan ilmu yang bermanfaat , sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.
7. Pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau terutama kepada Bapak Rudi dan Ibu Nur yang telah kontribusi informasi yang diperlukan bagi penulis untuk mengumpulkan data penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Tata Usaha Fakultas Ekonomi Uniersitas Islam Riau yang telah membantu proses belajar mengajar serta bersedia menangani Segala keperluan administrasi penulis, sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada sahabat perjuangan Putri Nabilla Mariza dan Zakiatusoleha dan Gita oktavia lestari dan Nor fitri, Salsabila, Oca andriani yang selalau ada mendampingi dan mendukung dari awal hingga akhir skripsi ini.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



10. Terimakasih kepada Pengurus Besar Himpunan pemuda Pelajar dan Mahasiswa Sakai Riau (PB-HPPMSR) dan kepada HPPMSR- SIAK serta temen- teman seperjuangan diAsrama Sakai yang telah banyak memberi pelajaran serta dukungan demi melahirkan generasi muda mahasiswa sakai yang hebat.

11. Masih banyak Pihak lain yang sangat membantu penulis dalam penulisan skripsi ini namun tidak dapat disebutkan satu - persatu. Semoga Allah SWT membalas atas semua bantuan dan kebaikan kepada penulis, serta diberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua, aamiin.

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih atas kritik, saran dan masukan yang memperkuat skripsi ini dan menyampaikan harapan semoga apa yang tertulis dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 05 April 2023

NOVA MARIANIS

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
<u>ABSTRACT</u>	<u>iii</u>
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 LatarBelakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
<u>1.4 Manfaat Penelitian</u>	<u>12</u>
<u>1.5 Sistematika Penulisan</u>	<u>13</u>
BAB II TELAAH PUSTAKA	14
2.1 Tingkat Pendidikan	14
<u>2.1.1 Pengertian Tingkat Pendidikan</u>	<u>14</u>
<u>2.1.2 Tujuan Pendidikan</u>	<u>15</u>
<u>2.1.3 Indikator Tingkat pendidikan.....</u>	<u>15</u>
<u>2.1.4 Fungsi Tingkat Pendidikan</u>	<u>16</u>
<u>2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja</u>	<u>17</u>
<u>2.2.2 Tujuan Pengalaman Kerja</u>	<u>17</u>
<u>2.2.3 Dimensi Pengalaman Kerja.....</u>	<u>18</u>
<u>2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....</u>	<u>19</u>
<u>2.3 Kinerja Pegawai</u>	<u>19</u>
<u>2.3.1 Pengertian Kinerja.....</u>	<u>19</u>
<u>2.3.2 Pengukuran Kinerja.....</u>	<u>20</u>
<u>2.3.3 Indikator Kinerja</u>	<u>21</u>
<u>2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja.....</u>	<u>22</u>
<u>2.4 Penelitian Terdahulu</u>	<u>23</u>
<u>2.5 Kerangka Pemikiran.....</u>	<u>24</u>
<u>2.6 Hipotesis</u>	<u>25</u>
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Lokasi Penelitian.....	27





3.2 Operasional Variabel	27
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.4 Jenis dan Sumber Data	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.6 Analisis Data	33

BAB IV HASIL PENELITIAN..... 40

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau...	40
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau	41
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau	43
4.1.4 Uraian Tugas Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau	44
4.2 Hasil Penelitian	59
4.2.1 Identitas Rsponden	59
4.2.2 Jenis Kelamin	59
4.2.3 Usia Responden	60
4.2.4 Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
4.2.5 Berdasarkan Lama Bekerja	61
4.3 Uji Instrumental	62
4.3.1 Uji Validitas	62
4.3.2 Uji Reabilitas	63
4.4 Analisis Deskriptif Tingat Pendidikan	63
4.5 Analisis Dekriptif Pengalaman Kerja	70
4.6 Analisis Dekriptif Kinerja Pegawai	77
4.7 Hasil Pembahasan	89

BAB V PENUTUP.....Error! Bookmark not defined.

5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran	93

DAFTAR PUSTAKA..... 95

LEMBAR KUESIONER.....Error! Bookmark not defined.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau 2020.....	4
Tabel 1.2 Data Pendidikan Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.....	7
Tabel 1.3 Masa Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau	7
Tabel 1.4 Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau Tahun 2020	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	27
Tabel 3.2 Daftar Sampel Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau Tahun 2020	30
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Validasi.....	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pendidikan Formal yang Dimiliki	64
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pendidikan Formal yang Dimiliki	65
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang Ditekuni Sekarang Sesuai Dengan Pendidikan.....	66
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Mengerti Pekerjaan yang Sedang Dilaksanakan.....	67
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Tentang Memiliki Kemauan untuk Meningkatkan Pengetahuan	68
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Tentang Memiliki Kemauan untuk Meningkatkan Pengetahuan	68
Tabel 4.13 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Tingkat Pendidikan (X1) Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau	69
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Tentang Lama Masa Bekerja.....	71
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman yang Dimiliki Dalam Bekerja	72



Tabel 4.16 Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan dalam Bekerja	73
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Terkait Pekerjaan Yang Dilakukan	73
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Tentang Mampu Menguasai Pekerjaan Yang Dilakukan	74
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Tentang Menguasai Peralatan Pekerjaan.....	75
Tabel 4.20 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Pengalaman Bekerja.....	75
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Tentang Mampu Bekerja Mencapai/Melebihi Target	78
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan	78
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Tentang Salah Satu Berusaha Meningkatkan Kualitas Kerja.....	79
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Tentang Mampu Bekerja Sesuai Dengan Kualitas Yang Ditentukan Perusahaan.....	80
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	80
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Waktu Yang Ditentukan.....	81
Tabel 4.27 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	81
Tabel 4.28 Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
Tabel 4.29 Hasil Uji Heteroskedasitas	85
Tabel 4.30 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	86
Tabel 4.31 Hasil Uji t	88
Tabel 4.32 Hasil Uji F	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.33 Hasil Koefisien Determinasi	89

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau	43
Gambar 4. 2 Grafik Plot Hasil Uji Normalitas.....	83



UNIVERSITAS ISLAM RIAU





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam masyarakat yang berkembang, Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dimana Sumber Daya Manusia merupakan aset potensial dan berfungsi sebagai modal dalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (nyata) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan keberadaan organisasi.

Dalam setiap organisasi/perusahaan, faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan membentuk sistem manajemen yang baik, perlu direncanakan, pengadaan, pemeliharaan, pembinaan, pengembangan, pemuasan, dan pemanfaatannya dengan sebaik-baiknya. Dan tampaknya dalam manajemen saat ini, betapapun kompleks dan sederhananya bentuk bisnis, manusia (Sumber Daya Manusia) adalah inti sekaligus kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun organisasi sebagai badan usaha dalam menjalankan tugasnya telah banyak menggunakan peralatan berteknologi tinggi, namun tidak akan mampu menggantikan fungsi dan kedudukan tenaga kerja. Melihat hal tersebut, penting bagi organisasi untuk menggunakan pekerja yang memiliki kinerja tinggi, profesional dan memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya untuk bekerja lebih baik dan maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.



Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam mencapai kinerja pegawai, faktor sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat dominan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, dalam kerangka profesionalisme, kinerja yang baik adalah bagaimana seorang pegawai mampu menunjukkan perilaku kerja yang mengarah pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan, misalnya bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk menghasilkan hasil kerja yang baik, karena manusia dapat menjadi pusat permasalahan organisasi apabila potensinya tidak dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan manusia (tenaga kerja) di banyak perusahaan berlomba-lomba untuk memberdayakan potensi karyawannya guna mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja yang dicapai oleh karyawan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Kualitas sumber daya tidak terlepas dari penempatan jabatan tenaga kerja yang sesuai dengan keterampilan dan pendidikan sehingga tujuan organisasi tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dengan pendidikan dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sudah menjadi kebiasaan dan hal yang lumrah, bahwa jenis dan tingkat pendidikan seorang pegawai biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang pegawai. Mungkin ada banyak hal yang mempengaruhi kemampuan seorang pegawai selain tingkat pendidikan.

Melalui pendidikan, seseorang akan memiliki pengetahuan yang luas yang lebih maju dan lebih kreatif, sehingga dapat menjadi motivasi untuk bekerja ke arah yang lebih baik. Semakin besar kesempatan untuk mendapatkan kesempatan kerja. Namun masih banyak organisasi yang belum menyadari peran karyawan sebagai aset utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Banyak organisasi yang salah mengartikan peran pegawai atau pegawai sebagai alat produksi belaka, dimana mereka dituntut untuk bekerja dan mengabdikan pikirannya untuk mencapai tujuan organisasi terlepas dari tingkat pengetahuannya.

Ruang waktu kerja yang cukup, sama dengan orang yang telah memiliki pengalaman yang luas, baik hambatan maupun keberhasilan. Durasi kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena setiap hambatan yang muncul dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya, sehingga pegawai yang berpengalaman akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang cakap, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja keras dan mau mencapai hasil kerja yang optimal. "Kemampuan, keterampilan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak

mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan keterampilan yang mereka miliki” (Fahmi, 2017).

Dapat kita pahami bahwa dengan pengalamanyang dimiliki, seorang pegawai juga sudah memiliki keterampilan dan mengetahui cara yang tepat untuk menyelesaikan tugas. “Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya, antara lain: oleh pendidikan, pengalaman, dan karakteristik pribadi” (Fahmi, 2017). Dengan semakin tingginya tingkat pendidikan seorang pegawai, maka ia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerjanya, maka seorang pegawai sudah memiliki nilai plus dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Dinas Prindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang ada dalam jajaran organisasi pemerintah daerah Provinsi Riau. Dipimpin oleh seorang kepala Dinas . Dalam peraturan Gubernur Nomor 23 Tahun 2016 menjelaskan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintah yang ditugaskan kepada daerah . Berikut jumlah pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau:

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau Tahun 2020

No	Bagian / bidang	Jumlah pegawai
1	Kepala Dinas	1 Orang
2	Sekretariat	1 Orang
3	Sub. Bagian perencanaan program	5 Orang
4	Sub bagian keuangan, perlengkapan dan pengelolaan BMD	7 Orang
5	Sub bagian kepegawaian dan umum	4 Orang
6	Fungsional perencana pertama	2 Orang

7	Fungsional arsiparis pertama	1 Orang
8	Fungsional arsiparis muda	1 Orang
9	Fungsional penguji mutu barang	6 Orang
10	Fungsional penyuluh	12 Orang
11	Widyaiswara madya	1 Orang
12	Bidang pembangunan sumberdaya industry, kerjasama, promosi	1 Orang
13	Seksi pembangunan sumber daya industry, dan sumber daya alam	6 Orang
14	Seksi pengembangan teknologi industry kreatifitas, dan inovasi	5 Orang
15	Seksi kerja sama promosi dan investasi industry	6 Orang
16	Bidang sarana ,prasarana dan pemberdayaan idustry	1 Orang
17	Seksi penataan pemberdayaan industry kecil dan menengah	4 Orang
18	Seksi fasilitas industry, industry hinsu dan standardisasi industry	5 Orang
19	Seksi pengelolaan data, informasi industry dan fasilitas perizinan	6 Orang
20	Bidang perdagangan	1 Orang
21	Seksi pengembangan perdagangan dalam negeri	5 Orang
22	Seksi pengembangan perdagangan luar negeri	5 Orang
23	Seksi penggunaan dan pemasaran produk dalam negeri	5 Orang
24	Bidang pengawasan industry, perlindungan konsumen dan tertip niaga	1 Orang
25	Seksi pengawasan dan pengendalian industry	5 Orang
26	Seksi pengawasan barang beredar, jasa dan tata tertip niaga	6 Orang
27	Seksi kelembagaan dan pemberdayaan konsumen	4 Orang
28	Bidang koperasi dan usaha kecil menengah	1 Orang
29	Seksi kelembagaan dan pengawasan	5 Orang
30	Seksi pemberdayaan dan pengembangan koperasi	6 Orang
31	Seksi pemberdayaan usaha kecil menengah	5 Orang
32	UPT. Industry pangan, olahan dan kemasan	1 Orang
33	Sub bagian tata usaha	2 Orang
34	Seksi pelayanan dan pengembangan teknologi	4 Orang
35	Seksi pembinaan dan pengembangan usaha	2 Orang
36	UPT. Idustry logam	1 Orang

37	Sub bagian tata usaha	2 Orang
38	Seksi pelayanan dan pengembangan teknologi	3 Orang
39	Seksi pembinaan dan pengembangan usaha	3 Orang
40	UPT. PSMB	1 Orang
41	Sub bagian tata usaha	2 Orang
42	Seksi jaminan dan mutu	2 Orang
43	Seksi teknis dan sertifikasi	7 Orang
44	UPT. Pelatihan koperasi UMKM	1 Orang
45	Sub bagian tata usaha	2 Orang
46	Seksi pelatihan	2 Orang
47	UPT. Pusat pelayanan usaha terpadu koperasi	1Orang
48	Sub bagian tata usaha	2 Orang
49	Seksi pelayanan usaha	2 Orang
50	Seksi pembinaan usaha	3 Orang
Total		167 Orang

Sumber: Bidang Kepegawaian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pada Dinas Perindsrtian dan Perdagangan Provinsi Riau sebanyak 167 orang. Dilingkungan pemerintah daerah , peranan pegawai secara individu maupun kelompok dalam organisasi, sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena Tingkat pendidikan pegawai dinas perindustrian dan perdagangan Provinsi Riau belum maksiml , dikarnakan masih banyaknya pegawai yang belum memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Sehingga dalam pekerjaannya, para pegawai mengalami kesulitan dalam penyelesaian masalah-masalah pekerjaan dikarnakan pegawai tersebut tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berikut tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau :

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

Tabel 1. 2
Pendidikan Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau

No.	Pendidikan	keterangan		Jumlah pegawai
		Laki – laki	Perempuan	
1	S3	1	0	1 Orang
2	S2	26	22	48 Orang
3	S1	54	51	105 Orang
4	D-IV	2	0	2 Orang
5	D-III	2	9	11 Orang
Total		85	82	167 Orang

Sumber: Bidang Kepegawaian Dinas Perindustrian dan perdagangan Provinsi Riau, 2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa pegawai di Dinas Prindustrian dan perdagangan Provinsi Riau sebagian besar adalah lulusan S1 dengan jumlah 105 orang. Tentu dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai yang telah ditempuhnya maka kinerjanya semakin tinggi pula. Dengan tingkat pendidikan para pegawai yang berbeda-beda juga menyebabkan kinerja yang diraih pegawai pun berbeda-beda. Maka dari itu tingkat pendidikan para pegawai perlu diperhatikan karena akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Tabel 1. 3
Masa Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau

No.	Masa kerja (tahun)	Keterangan		Jumlah
		Laki –laki	Perempuan	
1	0 s.d 10	26	22	48 Orang
2	10 s.d 20	54	51	105 Orang
3	20 s.d 30	4	9	13 Orang
4	30 s.d 40	1	0	1 Orang
Total		85	82	167 Orang

Sumber : Bidang Kepegawaian Dinas Perindustrian dan Perdagangn Provinsi Riau, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat Masa kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau terdiri dari 0 hingga 10 tahun sebanyak 48 orang, 10 hingga 20 tahun sebanyak 105 orang, 20 hingga 30

sebanyak 13 orang, 30 hingga 40 sebanyak 1 orang .karena adanya klasifikasi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan yang beragam. Selain itu pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Provinsi Riau terjadi adanya peningkatan kinerja karyawan sebanding dengan pendidikan dan pengalaman kerja.

Tabel 1. 4
Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau Tahun 2020

No	Sasaran strategis	Indikator kinerja	Target	Realisasi	Capaian kinerja
1	Meningkatkan kemandirian dan daya saing industri	Jumlah kawasan industri yang beroperasi	1	0	0
		Jumlah SIKIM yang beroperasi	3	1	33%
		Persentase pertumbuhan industri besar	10	5	500%
		Persentase pertumbuhan nilai output industri	10,94	10,94	100%
2	Meningkatkan kemandirian dan daya saing Koperasi dan UMKM	Persentase koperasi aktif bersertifikat	15	16,29	108,60%
		Jumlah UMKM yang naik kelas	14	14	100%
3	Meningkatkan Kemandirian Daya saing Perdagangan	Persentase ketersediaan bahan kebutuhan pokok masyarakat	100	100	100%

		Persentase kasus pengaduan yang ditindak lanjuti	100	100	100%
--	--	--	-----	-----	------

Sumber: Bidang Sekretariat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau, 2022

Dari tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa kinerja yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau ada sekitar 5 (lima) indikator yang memenuhi target dan ada 3 (tiga) indikator yang tidak memenuhi target yang telah ditetapkan , sedangkan dari 5 (lima) indikator kinerja yang memenuhi target ada 1 (satu) yang melebihi target yaitu koperasi aktif bersertifikat dengan target yang telah ditentukan sebesar 15% capaiannya sebesar 16,29% atau 108,60%. sedangkan jumlah kawasan industri yang beroperasi tidak mencapai target atau 0% karena pembangunan kawasan industri merupakan kewenangan pusat sedangkan provinsi hanya mengawasi saja serta menyediakan lahan bagi kawasan tersebut. Jumlah SIKIM yang beroperasi dari target 3 (tiga) SIKIM hanya 1 (satu) SIKIM saja yang mencapai taarget. Kemudian persentase pertumbuhan industri besar dari 1 (satu) target juga tidak tercapai.

Untuk meningkatkan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan, pegawai harus bisa bekerja sama dengan pegawai lainnya untuk mengatasi masalah yang terjadi dalam pekerjaan, dan pegawai harus mampu untuk membantu satu sama lain didalam mengatasi setiap hambatan yang terjadi didalam pekerjaan mereka.

Melalui pengembangan sumber daya manusia ini juga, perusahaan dapat memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan

local dan global yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaannya melalui perbaikan kinerja karyawannya. Keberhasilan perusahaan dalam memperbaiki kinerja perusahaannya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkemampuan tinggi.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Riau memiliki visi terwujudnya pusat perdagangan dan jasa yang didukung oleh industri yang mapan, guna menunjang ekonomi rakyat yang tinggal di provinsi Riau dan misi menciptakan industri yang kondusif dan distribusi barang merata menumbuhkan kembangkan industri dan perdagangan yang berwawasan lingkungan, meningkatkan mutu produksi industri yang mempunyai daya saing dan bertanggung jawab, memanfaatkan sumber daya yang ada dan meningkatkan kualitas dan profesionalisme bidang industri dan perdagangan, menyediakan informasi industri dan perdagangan yang akurat, meningkatkan pembinaan dan kerjasama dalam pengembangan pasar, distribusi, promosi peningkatan penggunaan produksi dalam negeri dan pengawasan barang beredar jasa serta perlindungan konsumen. Untuk mewujudkan visi dan misi yang dimiliki tentu Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Riau harus memiliki kinerja karyawan yang bagus.

Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Jana Susila (2019) menunjukkan ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, tingkat



pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Mariani E. Sigarlaki, S. Moniharapon, Rita N. Taroreh (2019) menunjukkan tingkat pendidikan tidak memiliki hubungan dengan variabel kinerja pegawai. Begitu juga dengan variabel pengalaman kerja yang tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Saran untuk Pihak Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara hendaknya dapat memperhatikan kualitas kinerja pegawainya, apakah kualitasnya semakin meningkat ataupun semakin menurun.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Riau”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau?
3. Apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau?

**1.3****Tujuan Penelitian**

Rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan pada penelitian iniantara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara simulatan antara pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau

1.4**Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti dapat diharapkan menambah dan memperluas wawasan peneliti terkait faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi instansi hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan sebagai landasan dan acuan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sama terkait kinerja pegawai , pendidikan dan pengalaman kerja serta faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan yang terdiri mengenai topik penelitian yang akan diangkat. Dalam bab ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan penjelasan dari variabel yang terdapat pada penelitian ini, variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), kinerja pegawai (Y).

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan penjelasan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik analisis data dan teknik pengumpulan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan penjelasan pembahasan pada penelitian ini dan mengemukakan jawaban dari permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

BAB V PENUTUP

Bab ini adalah penutup dari penelitian ini yang menjelaskan kesimpulan, batasan dan saran hasil penelitian.



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 Tingkat Pendidikan

2.1.1.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Wirawan (2016:3) adalah “suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk perilakunya, baik untuk kehidupan dimasa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu maupun tidak”.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Republik Indonesia 2003 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan.

Kosilah & Septian (2020,1139) “Pendidikan adalah bimbingan atau bantuan yang diberikan oleh orang dewasa terhadap perkembangan anak untuk mencapai kedewasaan dengan tujuan agar anak cukup mampu melaksanakan tugas-tugas hidupnya sendiri, bukan dengan bantuan orang lain,”

Berdasarkan pengertian diatas, maka tingkat pendidikan merupakan suatu proses belajar dan pembelajaran yang dilakukan seseorang dalam mengembangkan potensi dirinya baik secara spiritual ataupun secara konseptual.

2.1.1.2 Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan di Negara Kesatuan Republik Indonesia. 2003. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Pasal 3. disebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia. yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

2.1.1.3 Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Edy Wirawan (2016) indikator tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

a. Pendidikan Formal

Indikatornya berupa pendidikan terakhir yang dituntaskan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan Perguruan Tinggi.

b. Pendidikan Informal

Indikatornya adalah sikap dan kepribadian yang terbentuk dari keluarga dan lingkungan teman.

2.1.1.4 Fungsi Tingkat Pendidikan

Widiansyah (2017: 209), mengemukakan bahwa pendidikan menjadikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan level kehidupan, kualitas manusia, dan pendapatan nasional, terutama dalam hal-hal sebagai berikut:



- a. Proses belajar-mengajar memastikan masyarakat terbuka (yaitu orang-orang yang selalu bersedia mempertimbangkan ide dan harapan baru dan menerima yang barusikap dan proses tanpa mengorbankan dirinya).
- b. Sistem pendidikan menyiapkan landasan yang tepat untuk pembangunan dan hasil penelitian (jaminan inheren untuk pertumbuhan masyarakat yang berkelanjutan modern). Investasi pendidikan dapat menjaga keutuhan dan terus menerus meningkatkan pengetahuan inventaris dan penemuan metode baru yang berkelanjutan dan teknik.
- c. Jika di setiap sektor ekonomi kita mendapatkan semua faktor yang dibutuhkan oleh masyarakat kecuali tenaga terampil, maka investasi di bidang pendidikan sektor tersebut akan meningkatkan pendapatan per kapita di sektor tersebut, kecuali struktur yang hidup dalam masyarakat itu tidak menguntungkan.
- d. Sistem pendidikan menciptakan dan memelihara pasokan keterampilan manusia dalam pasar tenaga kerja yang fleksibel. selain itu mampu mengakomodir dan beradaptasi di kaitannya dengan perubahan kebutuhan tenaga kerja dan masyarakat teknologi modern yang sedang berubah.

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disebutkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang telah dialami seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan menurut Wirawan (2016:3).“Pengalaman kerja adalah lamanya seorang karyawan bekerja di tempat kerja sejak diterima di tempat kerja sampai sekarang.





Pengalaman kerja adalah lamanya waktu seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Anhar (2017:29) mengemukakan bahwa dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pengalaman kerja dikemukakan oleh Sulaeman (2014:93) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang cara kerja bagi karyawan karena keterlibatan itu dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang telah bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau posisi yang pernah dia lakukan dan berapa lama masa kerja dia telah bekerja di masing-masing pekerjaan atau posisi tersebut (Muamarizal (2015;7))

2.1.2.2 Tujuan Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sangat dibutuhkan oleh pekerja agar dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepada pekerja dengan maksimal Sulaeman (2014: 93) berpendapat bahwa “Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh pekerja maka akan menyebabkan pertumbuhan usaha yang tinggi”. Anhar (2017:31) mengatakan pengalaman pernah atau lama menjadi pegawai pada suatu pemerintahan atau organisasi akan memudahkan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya, karena dengan pengalaman tersebut maka karyawan telah dilatih untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.”

ISLAM RIAU

2.1.2.3 Dimensi Pengalaman Kerja

Anhar (2017:29) menyatakan bahwa dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lamanya waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan:

(1) Lamanya waktu atau masa kerja

Suatu ukuran lamanya waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk memahami tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik

(2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mengacu pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang diperlukan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi untuk tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan mengacu pada kemampuan fisik yang diperlukan untuk mencapai atau melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan

(3) Penguasaan pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek teknis peralatan dan teknik kerja.

2.1.2.4 Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

Anhar (2017:29) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman atau masa kerja seseorang :

a. Lamanya waktu atau masa kerja

Semakin lama seseorang melakukan suatu tugas maka akan semakin

banyak pula pengalaman kerja yang akan diperolehnya.



b. Frekuensi

Semakin sering ia melakukan tugas yang serupa, umumnya orang tersebut akan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih baik.

c. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilakukan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih baik.

d. Aplikasi

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat menambah pengalaman pekerjaan orang

e. Hasil

Seseorang yang memiliki lebih banyak pengalaman kerja akan dapat memperoleh yang lebih baik hasil pelaksanaan tugas

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Suwatno and Juni (2018,196) Performance adalah pertunjukan atau performance. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil kinerja. August W. Smith (2018,196) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kemudian Armstrong dan Baron mengemukakan bahwa kinerja



adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan memberikan kontribusi terhadap perekonomian Wibowo (2016:2).

2.1.3.2 Pengukuran Kinerja

Ada 7 cara mengukur kinerja menurut Wibowo (2016:155), Pengukuran mengelola ikatan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dengan tindakan. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara, yaitu:

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi
- b. Upayakan standar kinerja untuk membuat perbandingan.
- c. Pertahankan jarak bagi orang-orang untuk memantau tingkat pekerjaan.
- d. Tetapkan pentingnya masalah kualitas dan tentukan kebutuhan apa perhatian prioritas.
- e. Menghindari konsekuensi dari kualitas yang buruk.
- f. Pertimbangkan penggunaannya sumber daya.
- g. Mencari umpan balik untuk mendorong upaya perbaikan.

Lawson (2016:176), mengemukakan bahwa ada tiga sistem yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Sistem Peringkat

Setiap bagian diberi skor, seringkali pada skala biasanya 1-5. atau menurut dengan kebutuhan masing-masing organisasi. Skor yang diberikan membutuhkan definisi tertentu yang menunjukkan karakteristik kinerja apa yang merupakan kinerja.

b. Sistem Peringkat

Jika peringkat menciptakan gambaran yang jelas tentang kinerja karyawan secara individual, peringkat membuat perbandingan langsung kinerja di antara lebih dari satu pekerja di posisi yang sama, peringkat menunjukkan yang pekerja adalah yang paling sukses secara keseluruhan dalam tugas-tugas mendesak

c. Sistem Narasi

Narasi umumnya merupakan bagian dari tinjauan kinerja. Ini adalah sebuah gaya esai deskriptif yang merinci kinerja individu. Sistem ini digunakan karena memberikan kesempatan untuk mengurangi kekurangan bentuk penilaian dan bekerja paling baik bila dianggap sebagai pelengkap peringkat atau peringkat.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Sopiah dan Sangadji (2018;351) berpendapat bahwa ada indikator dalam mengukur kinerja individu adalah:

a. Kualitas

Persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang diproduksi, dinyatakan dalam istilah seperti: jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c. Ketepatan waktu

Mewakili tingkat aktivitas yang diselesaikan oleh pekerjaan tertentu waktu yang telah ditetapkan sebagai standar pencapaian job waktu penyelesaian



d. Efektivitas

Yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan mentah) dimaksimalkan dengan maksud: meningkatkan hasil setiap unit dalam daya penggunaan sumber daya.

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Wibowo (2016, 188), penilaian kinerja adalah metode formal untuk mengukur seberapa baik individu pekerja melakukan pekerjaan mereka dalam hubungannya dengan tujuan tertentu. tujuan, mengkomunikasikan tujuan pribadi, memotivasi kinerja yang baik, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif. Wibowo (2016: 193) menunjukkan manfaat kinerja penilaian, antara lain:

- a. Penilaian kinerja yang cermat dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan kinerja sepanjang tahun
- b. Penilaian yang efektif adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.
- c. Penilaian kinerja merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Mariani E.sigarlaki, S. Moniharapon, Rita N. Teroreh (2019)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara	Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja(X2) , Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian tingkat pendidikan memiliki hubungan dengan variabel kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara
Ikahayati, Aini kusniawati, Mukhtar Abdul Kader (2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi Pada Pegawai RSUD Kabupaten Ciamis)	Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja(X2) , Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai RSUD Kabupaten Ciamis
Ketut edy wiraman , I wayan bagja gede putu jana susila (2019)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Mandiri makmur	Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja(X2) , Pegawai (Y)	Analisis <i>Structural Equation Model</i>	Hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pegawai pada PT Mandiri makmur

Nia putrid astriyani, adi sesu budi permana yusuf (2021)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Jasamarga tollroad operator	Tingkat Pendidika n (X1), Pengalam Kerja(X2) , Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian membuktikan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan dan persial pada kinerja pegawai PT Jasamarga tollroad operator
Abdul basyit, bambang sutikno, joes dwiarto (2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja karyawan CV Gajah jaya kota Persuruan	Tingkat Pendidika n (X1), Pengalam Kerja(X2) , Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Berdasrkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja pegawai dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja pegawai CV Gaja jaya kota persuruan

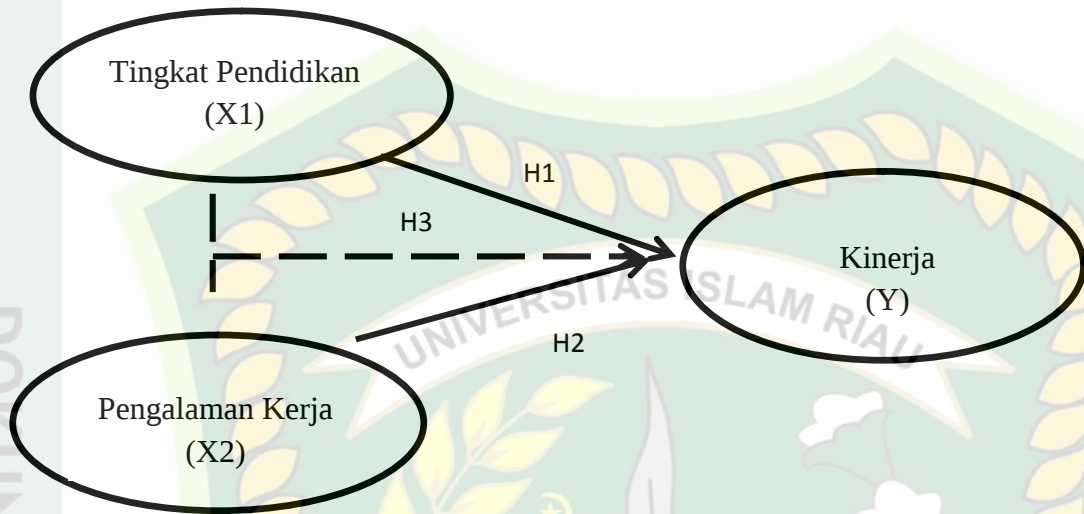
Sumber : data diolah oleh peneliti dari jurnal, 2022

2.1.5 KerangkaPemikiran

Berdasarkan pandangan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya,
maka struktur penelitiandapat dibuat sebagai berikut :

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Mathis dan Jackson, 2017

Keterangan :

→ : Pengaruh secara parsial

--- → : Pengaruh secara simultan

2.2 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, telaah pustaka dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Diduga Terdapat Pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.

H2: Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja pegawai terhadap kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.



H3: Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau secara simultan.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Tempat atau objek yang digunakan dalam penelitian. Lokasi penelitian ini adalah di jl. Pepaya No.63, Jadrejo, kec.Sukajadi , kota pekanbaru, Riau berlokasi di : Kantor Gubernur Riau.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Tingkat pendidikan (X1) Adalah suatu kegiatan seseorang untuk mengembangkan kemampuan , sikap dan bentuk perilakunya baik kehidupan dimasa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu maupun tidak (wirawan 2016: 3)	1. Jenjang Pendidikan	1. Tingkat pendidikan formal yang dimiliki	Ordinal
	2. Kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan	2. Pendidikan informal yang pernah diikuti 1. Pekerjaan yang ditekuni sekarang sesuai dengan Pendidikan 2. Mengerti tentang pekerjaan yang sedang dilaksanakan dengan pendidikan	
	3. Kompetensi	1. Memiliki kemauan untuk meningkatkan kemauan	



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

		2. Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan	
Pengalaman kerja (X2) Adalah lamanya seseorang pegawai bekerja ditempat kerja sampai sekarang (wirawan 2016:3)	1. Lama masa Kerja 2. Tingkat pengetahuan Dan keterampilan 3. Penguasaan dan peralatan	1. Berapa lama sudah bekerja 2. Pengalaman yang dimiliki dalam Bekerja 1. Memiliki Pengetahuan dalam Bekerja 2. Memiliki keterampilan terkait pekerjaan yang dilakukan 1. Mampu menguasai Pekerjaan yang Dilakukan 2. Mampu menguasai peralatan pekerjaan	Ordinal
Kinerja pegawai (Y) Adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi wibowo (2016:3)	1. Kuantitas	1. mampu bekerja mencapai/melebihi target 2. mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	Ordinal

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

	2. Kualitas	1. Selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja	
		2. mampu bekerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan Perusahaan	
	3. Ktetapan waktu	1. Mampu menyelesaikan Pekerjaan tepat waktu	
		2. Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan	

Sumber : Data diolah oleh peneliti dari jurnal, 2022

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Dalam suatu penelitian, populasi yang dipilih mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang diteliti. Populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Sugiyono, 2018). Populasi dalam ini adalah tenaga kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau yang berjumlah 163 orang .

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang hendak diteliti. Adapun ide dasar dari pengambilan sampel adalah bahwa dengan menyeleksi bagian dari elelmen-elemen populasi, kesimpulan tentang keseluruhan populasi diharapkan dapat diperoleh (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini

digunakan perhitungan sampel menurut rumus slovin, batas toleransi yang ditetapkan 10% sehingga memberikan hasil jumlah sampel penelitian adalah 63 orang.

Jumlah sampel yang digunakan dapat dihitung dengan menggunakan rumus slovin berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N (e)^2} \\
 &= \frac{167}{1 + 167 (0,1)^2} \\
 &= 167 / 2,67 \\
 &= 63 \text{ orang}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan slovin, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 63 orang atau pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampling random. Random sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel arikunto (2016:124).

Berikut daftar sampel yang diambil oleh penulis pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.

Tabel 3. 2

Daftar Sampel Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau Tahun 2022

No	Bagian / bidang	Jumlah pegawai
1	Sekretaris	1 Orang
2	Sub bagian kepegawaian dan umum	8 Orang
3	Sub bagian keuangan, perlengkapan dan pengelolaan BMD	10 Orang
5	Seksi pengawasan dan pengendalian industry	7 Orang
6	Seksi kelembagaan dan pemberdayaan konsumen	4 Orang
8	Seksi pemberdayaan usaha kecil menengah	8 Orang

9	Seksi pelayanan dan pengembangan teknologi	5 Orang
10	Seksi pengembangan teknologi industry, kreatifitas, dan inovasi	5 Orang
11	Seksi fasilitas industry ,industry hinau dan stantardisasi industry	7 Orang
12	Seksi pengelolaan data, informasi indusrtly dan fasilitas	8 Orang
Jumlah		63 Orang

Sumber: Bidang kepegawaian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau, 2022

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber -sumber yang telah ada (Sugiyono, 2018). Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara dilakukan dengan menggunakan petunjuk wawancara (interviewer guide), berisi tentang pokok-pokok pertanyaan yang telah direncanakan dan dianggap penting untuk mendapatkan data penelitian.

Selain itu wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur. Dengan menggunakan wawancara semi terstruktur diharapkan peneliti dapat memperoleh informasi yang sesuai dengan yang diharapkan dari responden. Maka dari itu, dalam wawancara semi terstruktur ini diperlukan adanya pedoman wawancara yang memuat sejumlah pertanyaan terkait. Namun, nantinya pertanyaan juga bisa dikembangkan ketika berada di lapangan. Sehingga dengan demikian akan diperoleh data yang lengkap untuk menganalisis permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini narasumber yang akan di wawancarai adalah Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau terkait kinerja karyawan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang bersumber dari arsip dan dokumen dalam penelitian ini adalah berbentuk profil instansi dan



foto-foto saat kegiatan penelitian berlangsung. yang berhubungan dengan data atau masalah yang akan diteliti.

3.6 Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat uji untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Berikut adalah rumus uji validitas:

$$r = \frac{n \cdot \hat{X}Y \hat{\sim} \hat{X} \cdot \hat{Y}}{\sqrt{n \cdot \hat{X}^2 \hat{\sim} (\hat{X})^2} \cdot \sqrt{n \cdot \hat{Y}^2 \hat{\sim} (\hat{Y})^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari

n = banyaknya responden

X = skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\hat{X}$ = Jumlah Skor dalam distribusi X

$\hat{Y}$ = Jumlah Skor dalam distribusi Y

$\hat{X}^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing X

$\hat{Y}^2$ = Jumlah kuadrat dalam distribusi Y

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono (2018)). Untuk uji validitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS versi 20. Variabel dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan

menggunakan korelasi bivariate antara masing masing skor variabel dengan skor konstruk (Sugiyono (2018).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah 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 (Sugiyono, 2018). Uji Reliabilitas menggunakan SPSS versi 20 dengan menggunakan model Cronbach's Alpha (α). Jadi suatu kuesioner akan dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Rumus untuk menghitung reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$\hat{\alpha}^2 = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[\frac{S^2 \hat{\alpha}^2_{i=2}^n S i^2}{S^2} \right]$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas instrumen Alpha Cronbach

n = Jumlah butir pernyataan

S^2 = Varian skor secara keseluruhan

Variabel akan dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah alat analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan melakukan deskripsi atau menggambarkan data-data yang telah terkumpul tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2018). Analisis statistik deskriptif merupakan sebuah metode yang berhubungan dengan penyajian, pengumpulan, dan peringkasan



dari suatu data sehingga dapat ditampilkan informasi yang bermanfaat dan juga tertata ke dalam bentuk yang siap untuk dianalisis. Dengan kata lain, analisis statistik deskriptif adalah sebuah fase yang membahas tentang penggambaran dan penjabaran serta membahas penyajian data.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan antara lain :

a. Uji Normalitas

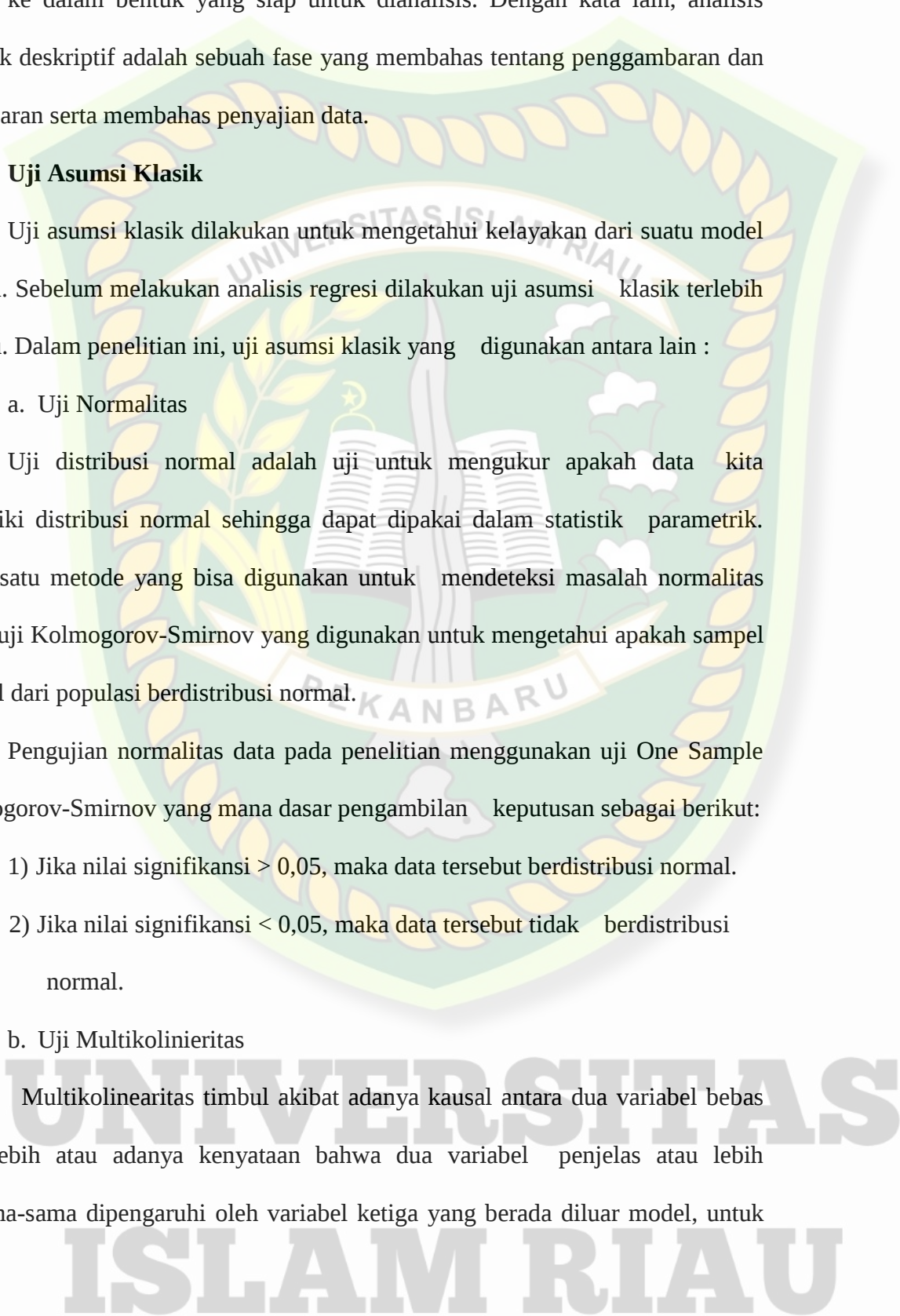
Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Salah satu metode yang bisa digunakan untuk mendeteksi masalah normalitas yaitu: uji Kolmogorov-Smirnov yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

Pengujian normalitas data pada penelitian menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov yang mana dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas timbul akibat adanya kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model, untuk



mendeteksi adanya multikolinearitas, Nugroho menyatakan jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari uji multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual 1 pengamat ke pengamat yang lain. Jika variance dari residual 1 pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola;
- titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0;
- titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Y' = nilai pengaruh yang diprediksikan

a = konstanta atau bilangan harga $X = 0$

b = koefisien regresi

X = nilai variable dependen

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Metode analisis ini menggunakan program SPSS (Statistic Product and Service Solution). Adapun bentuk persamaannya yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Koefisien Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien tingkat pendidikan

b_2 = Koefisien Pengalaman kerja

X_1 = Variabel tingkat pendidikan

X_2 = Variabel Pengalaman kerja

e = Standart Error

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik T, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

e. Uji Hipotesa

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig. Dengan kriteria :

- 1) Jika probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- 2) Jika probabilitas $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. dengan kriteria :

- a. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

f. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)





Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai R Square. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau

Dinas Perindustrian, Perdagangan Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 59 tahun 2019 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan Provinsi Riau.

Tupoksi Dinas Perindustrian Perdagangan Provinsi Riau adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas pembantuan bidang Industri serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentra Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan Daerah Perencanaan pembangunan disusun sebagai satu kesatuan dalam sistem perencanaan Pembangunan (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah/ RPJPD, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah/ RPJMD, dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah/ RKPD) adalah dokumen berbasis waktu yang menguraikan perencanaan pembangunan daerah. Setiap instansi pemerintah harus menyusun atau menerapkan rencana strategis (Renstra) sebagai bagian dari sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan langkah awal

dalam sistem tersebut, agar mampu menjawab tuntutan baik internal maupun eksternal yang ditungkan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional. Dokumen hukum yang digunakan dalam sistem penyelenggaraan Pemerintah Daerah sebagai pedoman kepemimpinan Gubernur dan wakil Gubernur terpilih dalam melaksanakan pelayanan PD secara khusus dan pembangunan daerah pada umumnya selama lima tahun kedepan. Disebutkan dalam Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan amanat Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah Daerah.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau

Adapun visi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau adalah: "Terwujudnya Provinsi Riau yang Maju, Masyarakat Sejahtera dan Berdaya saing Tinggi, Menurunnya Kemiskinan, Tersedianya Lapangan Pekerjaan Serta Pemantapan Aparatur". Makna yang terkandung dalam visi tersebut adalah :

1. Maju: tersedianya sarana dan prasarana pelayanan publik yang baik dan berkualitas serta berteknologi tinggi yang dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat.
2. Sejahtera: terciptanya kondisi masyarakat yang makmur, aman dan nyaman serta merata dari segala aspek ekonomi, sosial, politik, hukum, dan keamanan.
3. Berdaya saing: suatu kondisi pemerintah dan masyarakat yang tangguh, unggul dan memiliki kemampuan untuk tumbuh dan berkembang



terhadap dinamika perubahan dengan tetap berpegang pada nilai-nilai budaya, tatanan sosial yang agamis.

4. Menurunnya kemiskinan : suatu kondisi masyarakat yang mampu memenuhi kebutuhan hak-hak dasarnya untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan yang layak dan bermartabat.
5. Lapangan pekerjaan : tersedianya peluang dan kesempatan bagi angkatan kerja melalui kemitraan antara pemerintah, swasta dan masyarakat.
6. Pemantapan aparatur : meningkatkan profesionalisme dan etos kerja dalam memberikan pelayanan prima menjalankan fungsi pemerintahan.

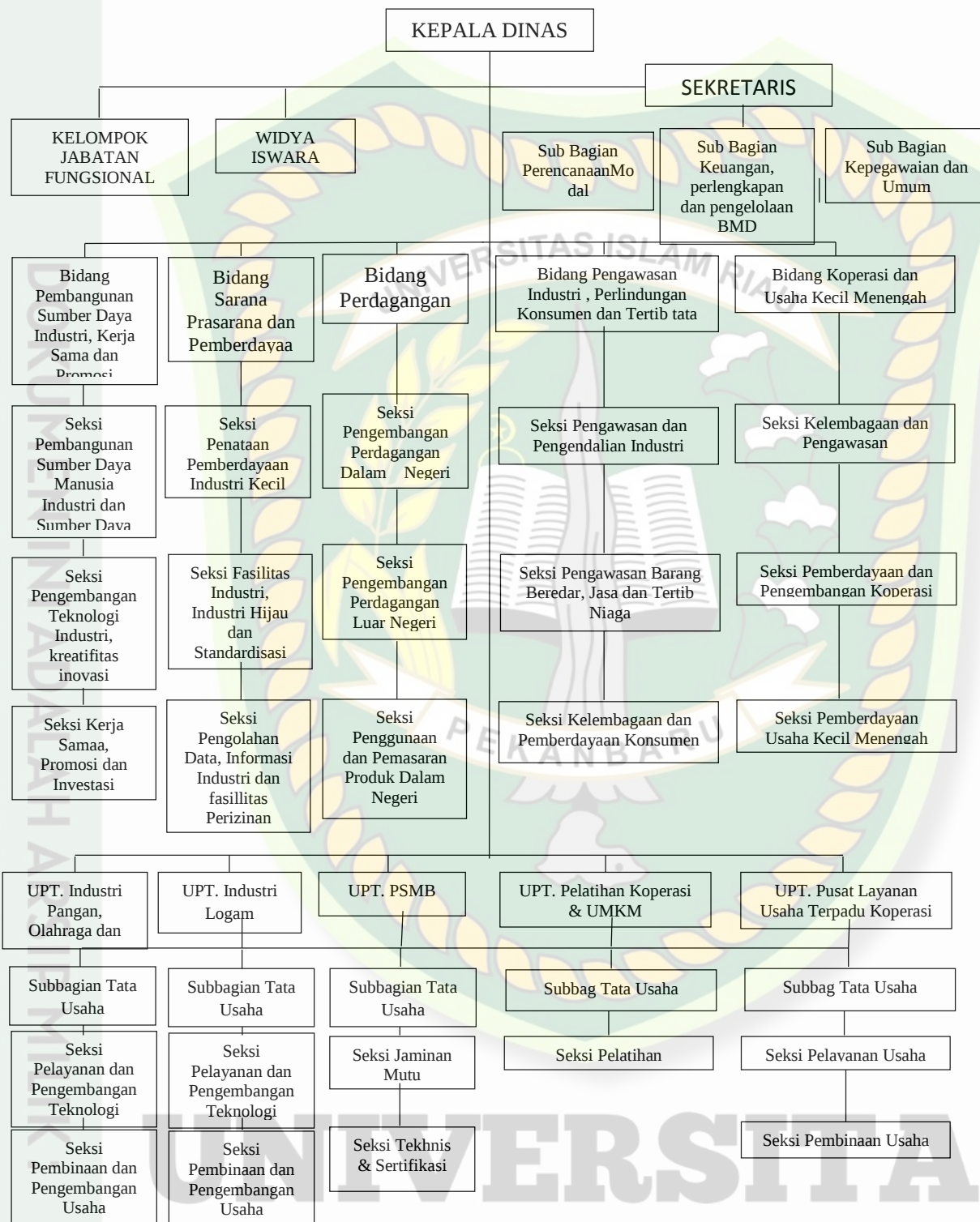
Adapun misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau adalah:

1. Meningkatkan pembangunan infrastruktur.
2. Meningkatkan pelayanan pendidikan
3. Meningkatkan pelayanan kesehatan
4. Menurunkan kemiskinan
5. Mewujudkan pemerintahan yang handal dan terpercaya
6. Pembangunan masyarakat yang berbudaya melayu, beriman dan bertaqwa serta pemantapan kehidupan politik
7. Memperkuat pembangunan pertanian dan perkebunan
8. Meningkatkan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup serta pariwisata
9. Meningkatkan peran swasta dalam pembangunan.



UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau



Sumber : Dinas Perindustrian dan Perandangn Provinsi Riau

4.1.3 Uraian Tugas

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah pada bidang Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.

2. Sekretariat

Sekretariat terdiri dari Sub bagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang milik Daerah serta Sub bagian Perencanaan Program, kepegawaian dan umum, Berada dibawah koordinasi, fasilitasi dan evaluasi sekretaris. Berikut tugas - tugas dilakukan oleh sekretaris:

- a) Pembuatan program kerja dan rencana operasional pada Sekretariat.
- b) Merencanakan pelaksanaan tugas koordinasi, fasilitasi dan mengecek hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Sekretariat.
- c) pemantauan, penelaahan, dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah diselesaikan kepada direktur departemen Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.

d) Menyelesaikan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan peran dan tugasnya. Subbagian Perencanaan Program, Kepegawaian dan Umum Adapun tugas dan fungsi.

3. Berikut adalah sub bagian Perencanaan Program, Kepegawaian dan Umum :

- a) Membuat proyeksi anggaran dan merencanakan program kegiatan untuk Sub bagian Perencanaan Program, Kepegawaian dan Umum.
- b) Menugaskan tanggung jawab kepada Pegawai bawahan di Sub bagian Perencanaan Program, Kepegawaian dan Umum.
- c) Mengumpulkan sumber daya dan saran khusus sektor untuk program/ kegiatan dari masing-masing bidang.
- d) Menatur distribusi surat menyurat.
- e) Memberikan bantuan administrasi kepegawaian.
- f) Menyelesaikan tugas pembuatan satuan kerja untuk rencana strategis, rencana kerja Pemerintah daerah, kesepakatan kinerja, dan laporan kinerja, instansi pemerintah.
- g) Merencanakan pembuatan standar Operasional Prosedur.
- h) Mengawasi pembuatan Analisis pekerjaan, analisis beban kerja Antisipasi kebutuhan personel persyaratan kompetensi dan penilaian pekerjaan.
- i) Menjalankan prosedur untuk menerapkan disiplin pegawai.
- j) Membuat laporan penembangan personel.
- k) Menyiapkan kegiatan humas.
- l) Mengelola arsip dan dokumen.



- m) Menyiapkan bahan rapat pra koordinasi, rapat koordinasi, rapat koordinasi teknis, dan rapat perencanaan pembangunan daerah.
- n) Menjalankan ruang pertemuan dan upacara, serta mengelola pengaturan dinas dan tugas terkait protokol.
- o) Setelah berkonsultasi dengan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah membeli ruang kantor dan infrastruktur.
- p) Mengumpulkan, merakit, dan mengolah elemen data informasi untuk keuntungan masyarakat.
- q) Memelihara peralatan kantor, prasarana, kebersihan, estetika, keamanan dan ketertiban.
- r) Melacak, menilai, dan melaporkan bagaimana tugas dan inisiatif dilakukan di Subbagian Perencanaan Program, Kepegawaian dan Umum.
- s) Menyelesaikan tugas- tugas kedinasan tambahan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tanggung jawab dan perannya.

4. Bidang pengelolaan Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang

Milik Daerah:

- a) Menetapkan anggaran dan merencanakan program/ kegiatan Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah.
- b) Mendelegasikan pekerjaan, memberikan bimbingan, dan memantau seberapa baik bawahan melaksanakan tugasnya dilingkungan sub bagian keuangan, perlengkapan, dan pengelolaan barang Milik Daerah.
- c) Menangani akuntansi keuangan, aset, dan hal -hal urusan perbendaharaan.
- d) Mengawasi masalah keuangan dan melakukan pembayaran gaji pegawai.



- e) Menawarkan nasihat teknis dan umum tentang manajemen keuangan dan asset.
- f) Membuat rencana anggaran untuk kebutuhan properti lokal milik daerah.
- g) Mengelola aset daerah milik Dinas Perindustrian dan perdagangan pada penguasaan Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.
- h) Melengkapi laporan hasil pemeriksaan sebagai tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan atau pemutakhiran informasi atas pemeriksaan pelaksanaan kegiatan.
- i) Menangani administrasi klaim Perbendaharaan dan klaim kompensasi.
- j) Melaksanakan pertanggung jawaban dan verifikasi anggaran.
- k) Menyelesaikan pencatatan aset dan pembuatan laporan pertanggung jawaban pengelolaan keuangan.
- l) Memfasilitasi keseluruhan rencana pembelian produk dan jasa unit kerja.
- m) Melacak, menilai, dan laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan di sub bagian keuangan, perlengkapan, dan Pengelolaan Barang Milik Daerah.
- n) Menyelesaikan tugas-tugas kedinasan tambahan yang diberikan atasan sesuai dengan tanggung jawab dan perannya.

5. Sektor Perdagangan Dalam Negeri

Bidang Perdagangan Dalam Negeri bertanggung jawab untuk menyelenggarakan, memfasilitas, dan meninjau bagian Pengembangan dan Pemasaran Produk Dalam Negeri, dan bagian Pengembangan usaha sarana distribusi dan logistik, dan bagian pengawasan Kebutuhan Pokok dan Barang Strategis. Tugas-tugas berikut dilakukan oleh sektor Perdagangan Dalam Negeri :



- a) Menyusun rencana operasional dan program kerja Bidang Perdagangan Dalam Negeri.
- b) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas di bidang perdagangan dalam negeri dan memfasilitasi pelaksanaannya, serta mengatur hasil pelaksanaannya.
- c) Pelaksanaan pemantauan, penilaian, dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas kepada kepala Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.
- d) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tanggung jawab dan perannya.

6. Seksi pengembangan usaha sarana distribusi dan logistik

Berikut tanggung jawab bagian pengembangan Usaha Sarana Distribusi dan Logistik:

- a) Bagian pengembangan Usaha Sarana Distribusi dan Logistik merencanakan program dan kegiatan serta anggaran.
- b) Menjadwalkan, mengarahkan, mengawasi, dan meninjau pelaksanaan tugas bawahan dibagian pengembangan usaha sarana distribusi dan Logistik, serta mengevaluasi hasilnya.
- c) Mengelola data untuk tanda daftar perusahaan, tanda daftar Daftar Gudang, dan izin usaha perdagangan.
- d) Menindaklanjuti usulan izin usaha perdagangan minuman atau alkohol dan zat berbahaya.
- e) Membantu perusahaan perdagangan kecil dan menengah dan toko kontemporer.
- f) Menjalankan prosedur fasilitasi pasar konvensional.



- g) Melatih pengelola pusat distribusi regional dan pusat distribusi untuk memperkuat kompetensinya.
- h) Mengembangkan pusat distribusi Provinsi Riau dan pusat distribusi Nasional.
- i) Mengelola mengarahkan, mengawasi, dan membantu pasar umum, mall, dan toko kontemporer.
- j) Melaksanakan publikasi saran teknis untuk kebangkitan pasar rakyat.
- k) Meningkatkan standar sumber daya manusia bagi mereka yang berpartisipasi dalam pasar rakyat.
- l) Memproses dan menganalisis data komersial dan infrastruktur perdagangan.
- m) Melengkapi pembuatan bahan-bahan untuk kemudahan pengembangan usaha dan perdagangan serta fasilitasi, pengarahan, pengawasan, dan pengendalian.
- n) Membantu dalam fasilitasi, pelaporan, dan produksi sistem informasi perdagangan dan informasi komersial.
- o) Terlibat dalam penjangkauan dan pengelolaan terhadap pelaku komersial.
- p) Melakukan identifikasi dan pembinaan agen/distributor dan asosiasi.
- q) Mengawasi, menilai, dan melaporkan pelaksanaan tugas dan kegiatan di bagian pengembangan Usaha Sarana Distribusi dan Logistik.
- r) Menyelesaikan tugas-tugas kedinasan tambahan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tanggung jawab dan perannya.

7. Bagian Pengembangan dan Pemasaran Produk Dalam Negeri

Berikut tugas yang dilakukan oleh bagian Pengembangan dan Pemasaran

Produk Dalam Negeri:



- a) perencanaan prakarsa dan penganggaran bagian Pengembangan dan Pemasaran Produk Dalam Negeri.
- b) Membuat pembagian tugas di bagian Pengembangan dan Pemasaran Produk Dalam Negeri, memberikan bimbingan, memantau pelaksanaannya, dan mengevaluasi keberhasilannya.
- c) Menerapkan sistem resi gudang.
- d) Mengelola fasilitasi, supervisi, pembinaan dan pemantauan, dan pengkajian peningkatan Produksi Dalam Negeri skala Provinsi.
- e) Meningkatkan pertumbuhan akses pasar bagi kemitraan dan Usaha Kecil dan Menengah.
- f) Memungkinkan pemberian bantuan dan dukungan untuk perluasan, pengarahan, dan pengembangan pasar produk daerah.
- g) Berkoordinasi dan berkolaborasi dengan pihak terkait untuk mengembangkan pasar produk daerah melalui kegiatan misi dagang, pasar lelang, pameran, dan dukungan informasi.
- h) Melacak, menilai dan melaporkan pelaksanaan tugas dan kegiatan di bagian Pengembangan dan Pemasaran Produk Dalam Negeri.
- i) Melaksanakan tugas kedinasan tambahan yang diberikan atasan sesuai tanggung jawab dan perannya.

8.Seksi Pemantauan Barang strategis dan Pokok

Berikut tugas bagian Pemantauan Barang Strategis dan pokok :

- a) Perencanaan anggaran dan program Barang strategis dan Pokok di bagian pengawasan.



- b) Menugaskan tugas kepada Seksi Pemantauan Barang Pokok dan Barang Strategis yang berbeda, mengarahkan mereka, membantu kemajuan mereka, dan mengevaluasi hasilnya.
- c) Memetakan rantai distribusi barang - barang penting.
- d) Mengawasi biaya dan ketersediaan komoditas dan layanan penting bagi masyarakat.
- e) Menetapkan sistem informasi stok dan harga untuk barang - barang penting.
- f) Mendukung stabilitas harga (pasar berbiaya rendah dan operasi pasar).
- g) Mengelola pengandaan dan pengiriman pupuk bersubsidi ditingkat distributor dan pengecer.
- h) Melaksanakan pembinaan manajemen distribusi pupuk ditingkat distributor dan pengecer.
- i) Melakukan inventarisasi dan membina pelaku usaha khususnya distributor dan grosir yang menyediakan sembako dan bahan pokok.
- j) Mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data tentang ketersediaan kebutuhan pokok dan evaluasi harganya.
- k) berkoordinasi dengan pihak terkait untuk menjamin ketersediaan, kelancaran distribusi dan stabilitas harga kebutuhan masyarakat.
- l) Melakukan pemeriksaan dan memberikan nasehat kepada distibutor atau pelaku usaha tentang cara menjaga persediaan dan stok dalam menghadapi hari besar keagamaan.
- m) Menawarkan bantuan dan dukungan dalam pelaksanaan operasi pasar dan pasar murah untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat.



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- n) Mengawasi, menilai, dan melaporkan pelaksanaan tugas dan kegiatan di bagian pemantauan Kebutuhan Pokok dan Barang Strategis.
- o) Menyelesaikan tugas- tugas kedinasan tambahan yang diberikan oleh atasan sesuai tanggung jawab dan perannya.

9. Bidang Perdagangan Luar Negeri

Seksi promosi dan kerjasama, seksi penerangan dan bidang Perdagangan Luar Negeri semuanya mempunyai tugas yang perlu koordinaskani, difasilitasi dan evaluasi. Berikut tugas - tugas yang dilakukan oleh sektor perdagangan luar negeri:

- a) Penyusunan program kerja dan rencana operasional Bidang Perdagangan Luar Negeri.
- b) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dibidang Perdagangan Luar Negeri dan memfasilitasi pelaksanaannya, serta memantau pelaksanaan dan hasilnya.
- c) Melaksanakan pemantauan, pengkajian dan pelaporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.
- d) Menyelesaikan tugas kedinasan tambahan yang diberikan oleh pimpinan sesuai tanggung jawab dan perannya.

10. Bagian Promosi dan Kerjasama

Tugas - tugasnya sebagai berikut:

- a) Perencanaan anggaran dan program di bagian Promosi dan Kerjasama.
- b) Menugaskan tanggung jawab, mengarahkan, memantau, dan mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas bawahan bagian Promosi dan Kerjasama.
- c) Menyediakan pelayanan informasi promosi diluar negara yang bekerja sama.



- d) Mengelola fasilitasi pemasaran dan citra produk yang mendunia diseluruh kabupaten / kota Provinsi Riau.
- e) Mengevaluasi seberapa baik kinerja ekspotir.
- f) Memudahkan produk ekspor untuk mengakses pasar.
- g) Bekerja sama dengan perwakilan perdagangan asing lainnya dan pusat promosi perdagangan internasional.
- h) Merencanakan pameran dagang Internasional, Nasional dan lokal.
- i) Melakukan misi niaga ekspor barang dari Provinsi Riau.
- j) Mengawasi, menilai, dan melaporkan pelaksanaan tugas dan kegiatan di bagian Promosi dan Kerjasama.
- k) Menyelesaikan tugas- tugas kedinasan tambahan yang diberikan oleh atasan sesuai tanggung jawab dan perannya.

11. Bagian Informasi dan Analisis Pasar

Berikut adalah tugas - tugasnya:

- a) Perencanaan inisiatif dan anggaran bagian Informasi dan Analisis Pasar.
- b) Memberikan tugas kepada bawahan di bagian informasi dan Analisis Pasar mengarahkan mereka, memantau kemajuan mereka, dan mengevaluasi hasilnya.
- c) Pemberian data dan informasi ekspor dan impor barang tingkat provinsi.
- d) Menyediakan informasi pasar tujuan ekspor bagi pembuat kebijakan.
- e) Melakukan pemeriksaan tingkat provinsi terhadap pertumbuhan ekspor dan impor.
- f) Mempermudah penyediaan statistik dan informasi ekspor impor barang.
- g) Melakukan studi peluang pasar untuk tujuan ekspor potensial.



- h) Membuat database eksportir importir, dan calon konsumen.
 - i) Membuat publikasi untuk pencitraan produk ekspor ditingkat nasional.
- Membuat peta barang daerah yang terbaik dan berorientasi ekspor.
- j) Memberikan pembinaan kepada pelaku usaha dalam rangka pengembangan ekspor untuk meningkatkan akses pasar produk ekspor.
 - k) Mengkoordinasikan penyelenggaraan pameran produk ekspor.
 - l) Memberikan bantuan teknis kepada calon/ pelaku usaha ekspor.
 - m) Melacak, menilai, dan melaporkan bagaimana tugas dan kegiatan bagian Informasi dan Analisis Pasar.
 - n) Menyelesaikan tugas- tugas kedinasan tambahan yang diberikan oleh atasan sesuai tanggung jawab dan perannya.

12. Bagian Fasilitas Ekspor dan Impor

Berikut tugas bagian Fasilitas Ekspor dan Impor Seksi Fasilitas Ekspor :

- a) Perencanaan dan penganggaran program/kegiatan pada seksi Fasilitas Ekspor dan Impor.
- b) Menugaskan tugas kepada berbagai anggota bagian Fasilitas Ekspor dan Impor.
- c) Membantu eksportir dan importir dengan informasi tentang peraturan ekspor dan impor.
- d) Memungkinkan penyediaan sistem informasi untuk ekspor dan impor.
- e) Melaksanakan pembuatan protokol ekspor dan impor.
- f) Melakukan verifikasi proses ekspor dan impor.



- g) Mengelola Surat Keterangan Asal untuk komoditas yang diekspor dari Indonesia.
- h) Mengelola rekomendasi pengajuan ekspor dan surat persetujuan ekspor.
- i) Menangani manajemen nomor identifikasi Impor.
- j) Mengawasi, menilai, dan melaporkan pelaksanaan tugas dan kegiatan bagian Fasilitas Ekspor dan Impor.
- k) Menyelesaikan tugas- tugas kedinasan tambahan yang diberikan oleh atasan sesuai tanggung jawab dan perannya.

13. Lembaga Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah

Koordinasi, fasilitasi, dan evaluasi tugas pada bagian pendaftaran dan hukum, bagian pertanggung jawaban dan pelaporan, serta bagian pengawasan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah menjadi tanggung jawab Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah. Berikut tugas- tugasnya:

- a) Menyusun program kerja dan strategi operasional Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.
- b) merencanakan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pelaksanaan tugas di lingkungan Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.
- c) Melaksanakan pemantauan, pengkajian, dan pelaporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah sesuai dengan tugas yang telah diselesaikan.
- d) Menyelesaikan tugas dan kedinasan tambahan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tanggung jawab dan perannya.

14. Usaha Kecil dan Menengah dibidang pembinaan usaha koperasi





Koordinasi, fasilitasi, dan evaluasi tugas di bidang promosi dan jejaring usaha, serta fasilitasi pembiayaan dan jasa keuangan menjadi tanggung jawab bidang pengembangan Usaha Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah. berikut fungsinya :

- a) Penyusunan program kerja dan rencana operasional Bidang Bina Usaha Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.
- b) mengkoordinasikan, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di Bidang Bina Usaha Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.
- c) melaksanakan pemantauan, pengkajian dan pelaporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah sesuai dengan tugas yang telah diselesaikan.
- d) Menyelesaikan tugas kedinasan tambahan yang diberikan oleh pimpinan sesuai tanggung jawab dan perannya.

4.1.4 Tujuan dan Sasaran

Sangat penting untuk menetapkan kerangka kerja yang jelas untuk setiap misi, dengan mempertimbangkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, untuk mengimplementasikan misi yang telah dibuat seperti yang ditunjukkan di atas dan mewujudkan visi tersebut.

Tujuan dan sasaran pada setiap misi yang dijalankan akan memberikan arahan untuk pelaksanaan setiap urusan pemerintahan daerah baik urusan wajib maupun urusan pilihan dalam menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dalam mendukung tercapainya misi tersebut.



Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RP JMD) Provinsi Riau telah menuangkan tentang Tujuan dan Sasaran dari pada masing-masing SKPD, untuk SKPD yang tidak terkait langsung dalam pencapaian tujuan dan sasaran tetapi bersama-sama dengan beberapa SKPD lainnya untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut.

Adapun tujuan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau adalah:

1. Meningkatkan kualitas pembangunan infrastruktur.
2. Meningkatkan peran swasta dalam pembangunan.

Sedangkan sasaran Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau adalah:

1. Meningkatnya pertumbuhan ekonomi.
2. Meningkatkan nilai investasi

4.1.5 Fungsi dan Tugas

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau menjelaskan bahwa Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau merupakan Dinas dengan tipe B yang menyelenggarakan urusan pemerintah bidang Perindustrian dan Perdagangan.

Adapun Tugas dan Fungsi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Riau telah diatur dalam Peraturan Gubernur Riau Nomor 23 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau. Sebagaimana diatur dalam peraturan Menteri

Kuangan Nomor 102/PMK.01/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi

Vertikal Direktorat Jendral Kekayaan Negara, Penilaian, Piutang Negara, dan Lelang.

Peraturan Gubernur Nomor 23 Tahun 2016 tersebut menjelaskan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Untuk menjalankan tugas pokok sebagaimana tersebut diatas Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Perdagangan Dalam Negeri, Bidang Perdagangan Luar Negeri, Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Bidang Bina Usaha Koperasi serta Usaha Kecil dan Menengah.
- b. Pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Perdagangan Dalam Negeri, Bidang Perdagangan Luar Negeri, Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Bidang Bina Usaha koperasi serta Usaha Kecil dan Menengah.
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Perdagangan Dalam Negeri, Bidang Perdagangan Luar Negeri, Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Bidang Bina Usaha Koperasi serta Usaha Kecil dan Menengah.
- d. Pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, Bidang Perdagangan Dalam Negeri, Bidang Perdagangan Luar Negeri, Bidang Kelembagaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Bidang Bina Usaha Koperasi serta Usaha kecil dan Menengah.



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

Dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana tersebut diatas, Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan dibantu oleh Sekretariat dan Bidang-bidang sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 23 Tahun 2016 tersebut menjelaskan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Identitas Responden

Koesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk menanyakan tanggapan pegawai terkait tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terkait kinerja pegawai. Variable tingkat Pendidikan (X1) terdiri atas 6 item pertanyaan, variable pengalaman kerja (X2) terdiri atas 6 item pertanyaan dan variable kinerja pegawai (Y) terdiri atas 6 pertanyaan. Koesioner ini kemudian disebarikan oleh peneliti kepada 63 orang responden yang merupakan pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau. Berikut adalah tabel data karakteristik responden :

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	32	50,80
2	Perempuan	31	49,20
	Total	63	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 63 orang responden. Maka dari itu terdapat hasil berdasarkan jenis kelamin tersebut 32 pegawai laki - laki dengan persentase 50,80% dan perempuan sebanyak 31 pegawai dengan persentase 49,20%. Hal ini mengabarkan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Riau adalah jenis kelamin laki - laki.

2) Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 -25 tahun	5	7,94
2	26 - 40 tahun	28	44,44
3	41 - 50 tahun	23	36,50
4	> 50 tahun	7	11,12
	Total	63	100

Sumber: Data Olahan Peneliti,2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa identitas responden berdasarkan usia berjumlah 63 orang terdiri dari pegawai yang berusia 20 - 25 tahun berjumlah 5 orang atau 7,25%. pegawai yang berusia 26 - 40 tahun berjumlah 28 orang atau 44,44 %. pegawai yang berusia 41 - 50 tahun berjumlah 23 orang atau 36,50 %. Dan pegawai yang berusia >50 tahun berjumlah 7 orang atau 11,12 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Riau ini berusia 26 - 40 tahun , dalam hal ini usia yang produktif akan mampu mempertahankan hasil kerja yang baik.

3) Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	D-III	11	17,46
2	D-IV	9	14,28
3	S1	38	60,31
4	S2	5	7,94
Total		63	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat tingkat Pendidikan terakhir dari para pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau. D-III Sebanyak 11 orang atau 17,46 %. D-IV berjumlah 9 orang atau 14,28%. berpendidikan S1 berjumlah 38 orang atau 60,31%. berpendidikan S2 berjumlah 5 orang atau 7,94%. dengan demikian secara garis besar dapat disimpulkan bahwa pegawai yang paling banyak bekerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau adalah dengan tingkat pendidikan sarjana S1 .

4) Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-5 tahun	3	4,76
2	6-10 tahun	12	19,04
3	11-15 tahun	17	26,98
4	>15 tahun	31	49,22
Total		63	100

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 63 responden yang bekerja selama 1-5 tahun berjumlah 3 orang atau 4,76 %. responden yang bekerja selama 6- 10 tahun berjumlah 12 orang atau 19,04 %. responden yang bekerja

selama 11 -15 tahun sebanyak 17 orang atau 26,98%. dan responden yang bekerja selama > 15 tahun berjumlah 31 orang atau 49,22%. hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau memiliki masa kerja selama lebih 15 tahun .

4.2.2 Hasil Uji Instrumental

1. Uji Validitas

Data hasil penelitian akan bersifat tidak bias jika diperoleh menggunakan instrumen penelitian yang valid. Indikator suatu variabel dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi dengan total sebesar $\geq 0,30$ atau lebih besar dari r tabel. Hasil pengujian validitas koesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas

Variable Penelitian	Item	Koefisien Korelasi	Validitas
Tingkat Pendidikan	X1.1	0.710	Valid
	X1.2	0.853	Valid
	X1.3	0.376	Valid
	X1.4	0.668	Valid
	X1.5	0.571	Valid
	X1.6	0.741	Valid
Pengalaman Kerja	X2.1	0.576	Valid
	X2.2	0.520	Valid
	X2.3	0.694	Valid
	X2.4	0.679	Valid
	X2.5	0.667	Valid
	X2.6	0.675	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0.715	Valid
	Y.2	0.520	Valid
	Y.3	0.614	Valid
	Y.4	0.686	Valid
	Y.5	0.717	Valid
	Y.6	0.683	Valid

Sumber: Data olahan SPSS,2022

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, didapatkan bahwa hasil dari setiap item pertanyaan koesoner mendapatkan nilai diatas 0.3, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid.

Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Item pertanyaan dinyatakan reliabel jika memiliki koefisien Alpha Cronbach $\alpha \geq 0,60$. Hasil pengujian reliabilitas koesoner pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variable Penelitian	Nilai Koefisien Alpha Croncach	Uji Reliabilitas
Tingkat Pendidikan (X1)	0.750	Reliable
Pengalaman Kerja (X2)	0.701	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0.728	Reliable

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, didapatkan bahwa hasil dari setiap item pertanyaan koesoner mendapatkan nilai koefisien Alpha Cronbach diatas 0.6, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dinyatakan reliable.

4.2.3 Analisis Deskriptif Variable Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap

perubahan sikap. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk dapat menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari.

a. Dimensi Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan seseorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki untuk mengukur kemampuan karyawan.

1. Tingkat Pendidikan Formal yang Dimiliki

Tingkat Pendidikan formal yang dimiliki seorang pegawai yaitu berupa pendidikan terakhir yang dituntaskan yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi. Sehingga bisa membantu pegawai memiliki pengetahuan yang tepat dan lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan. Memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki, maka mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 4. 7
Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pendidikan Formal yang Dimiliki

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	23	36,5%
2	Setuju	33	52,4%
3	Netral	7	11,1%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Pertanyaan pertama dengan pernyataan Pendidikan formal yang ditempuh memberikan pegawai pengetahuan tentang pekerjaannya sekarang mendapat respon 23 orang sangat setuju, 33 orang setuju dan 7 orang netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berpendapat bahwa Pendidikan formal yang ditempuh memberikan pengetahuan tentang pekerjaan saat ini.

2. Pendidikan Informal yang Pernah Diikuti

Pendidikan informal yang diikuti oleh pegawai seperti mengikuti pelatihan (Training) yang merupakan proses pembelajaran yang melibatkan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai. juga mampu menambahkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Mengikuti berbagai pelatihan atau Pendidikan secara informal juga mampu meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Tabel 4. 8
Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pendidikan Formal yang Dimiliki

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	18	28,6%
2	Setuju	31	49,2%
3	Netral	14	22,2%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Pertanyaan kedua tentang pegawai mengikuti berbagai pelatihan seminar informal mendapatkan respon berupa 18 orang sangat setuju, 31 orang setuju dan 14 orang netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pernah mengikuti berbagai pelatihan seminar informal.

b. Dimensi Kesesuaian Pendidikan dengan Pekerjaan

Secara mikro, terjadinya ketidaksesuaian pekerjaan dan pendidikan akan berdampak buruk kepada produktifitas pekerja. Tanpa keahlian dasar yang

mencukupi seorang pekerja hanya akan menjadi beban bagi tempat kerjanya. Oleh karena itu, kesesuaian Pendidikan seorang pegawai dengan pekerjaan yang dimilikinya akan memberika hasil yang lebih optimal dan kontribusi yang sesuai dengan harapan perusahaan.

1. Pekerjaan yang ditekuni sekarang sesuai dengan Pendidikan

Pekerjaan yang saat ini dimiliki pegawai, jika sudah sesuai dengan Pendidikan yang dimiliki, maka akan lebih bisa memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. 9
Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang Ditekuni Sekarang Sesuai Dengan Pendidikan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	18	28,6%
2	Setuju	45	71,4%
3	Netral	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	SangatTidak Setuju	0	0
Jumlah		63	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Pertanyaan ketiga tentang pekerjaan yang ditekuni sekarang sesuai dengan Pendidikan mendapatkan respon 18 orang sangat setuju dan 45 orang setuju, tidak ada yang meresepo netral, tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai memiliki pekerjaan yang sesuai dengan Pendidikan yang diambil sebelumnya.

2. Mengerti tentang pekerjaan yang sedang dilaksanakan dengan Pendidikan

Pegawai mampu lebih memahami pekerjaan yang sedan dilaksanakan dengan ilmu dari pendidikan yang sudah dimiliki sebelumnya, hal ini membantu

pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keinginan dari perusahaan.

Tabel 4. 10
Tanggapan Responden Tentang Mengerti Pekerjaan yang sedang Dilaksanakan dengan Pendidikan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	15	23,8%
2	Setuju	38	60,3%
3	Netral	10	15,9%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Pertanyaan keempat tentang ‘Pendidikan membuat saya lebih mengerti tentang pekerjaan yang sedang saya laksanakan dengan mudah’ mendapat respon 15 orang sangat setuju, 38 orang setuju, dan 10 orang netral, tidak ada yang merespon tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai menganggap Pendidikan membuat pekerjaan mampu dilaksanakan dengan lebih mudah.

c. Dimensi Kompetensi

Suatu organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan terampil untuk dapat mengelola organisasi agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik yang berdampak pula pada hasil kinerja karyawan. Hasil kerja yang baik merupakan hasil dari kompetensi pegawai yang sudah sejalan dengan standar yang dimiliki oleh organisasi dan mendorong tercapainya keinginan organisasi.

1. Memiliki Kemauan untuk meningkatkan pengetahuan

Seorang pegawai yang baik tentu berupaya untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki. Memiliki pengetahuan yang baru atau meningkatkan kemampuan yang ada akan mampu membuat kinerja menjadi lebih baik.

Tabel 4. 11
Tanggapan Responden Tentang Memiliki Kemauan untuk Meningkatkan Pengetahuan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	20	31,7%
2	Setuju	43	68,3%
3	Netral	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Pertanyaan kelima tentang ‘saya memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan’ mendapat respon 20 orang sangat setuju dan 43 orang setuju. Hal ini menunjukkan seluruh karyawan memiliki kemauan dalam upaya peningkatan pengetahuan.

2. Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan

Kompetensi yang baik berarti seorang pegawai memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan yang dimiliki. Pegawai yang memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik.

Tabel 4. 12
Tanggapan Responden Tentang Memiliki Kemauan untuk Meningkatkan Pengetahuan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	20	31,7%
2	Setuju	29	46,1%
3	Netral	14	22,2%
4	Tidak Setuju	0	0

5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Pertanyaan keenam tentang ‘saya memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan’ mendapat respon 20 orang sangat setuju, 29 orang setuju, dan 14 orang netral. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan sudah memiliki pengetahuan dalam mendukung pekerjaan.

Tabel 4. 13

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variable Tingkat Pendidikan (X1) Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau

Variabel Tingkat Pendidikan	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Jenjang Pendidikan						
Tingkat Pendidikan Formal	23	33	7	0	0	268
Bobot Nilai	115	132	21	0	0	
Pendidikan Informal	18	31	14	0	0	256
Bobot Nilai	90	124	42	0	0	
Kesesuaian Pendidikan dengan Pekerjaan						
Pekerjaan yang ditekuni sesuai dengan pendidikan	18	45	0	0	0	270
Bobot Nilai	90	180	0	0	0	
Mengerti tentang pekerjaan yang sedang dilaksanakan dengan pendidikan	15	38	10	0	0	257
Bobot Nilai	75	152	30	0	0	
Kompetensi						
Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan	20	43	0	0	0	272
Bobot Nilai	100	172	0	0	0	
Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan	20	29	14	0	0	258
Bobot Nilai	100	116	42	0	0	
Total Skor						1581

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor tertinggi berada pada indikator memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan dengan skor

272. Sementara itu, skor terendah berada pada indikator Pendidikan informal dengan skor 256.

Untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi dan terendah, maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini :

$$\text{Skor maksimal} : 6 \times 5 \times 63 = 1.890$$

$$\text{Skor minimal} : 6 \times 1 \times 63 = 378$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata} &: \frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{5} \\ &: \frac{1.890 - 378}{5} \\ &: 302,4 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variable tingkat Pendidikan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau dapat ditentukan di bawah ini:

$$\text{Sangat Baik} : 1587,6 - 1890$$

$$\text{Baik} : 1285,2 - 1587,6$$

$$\text{Cukup Baik} : 982,8 - 1285,2$$

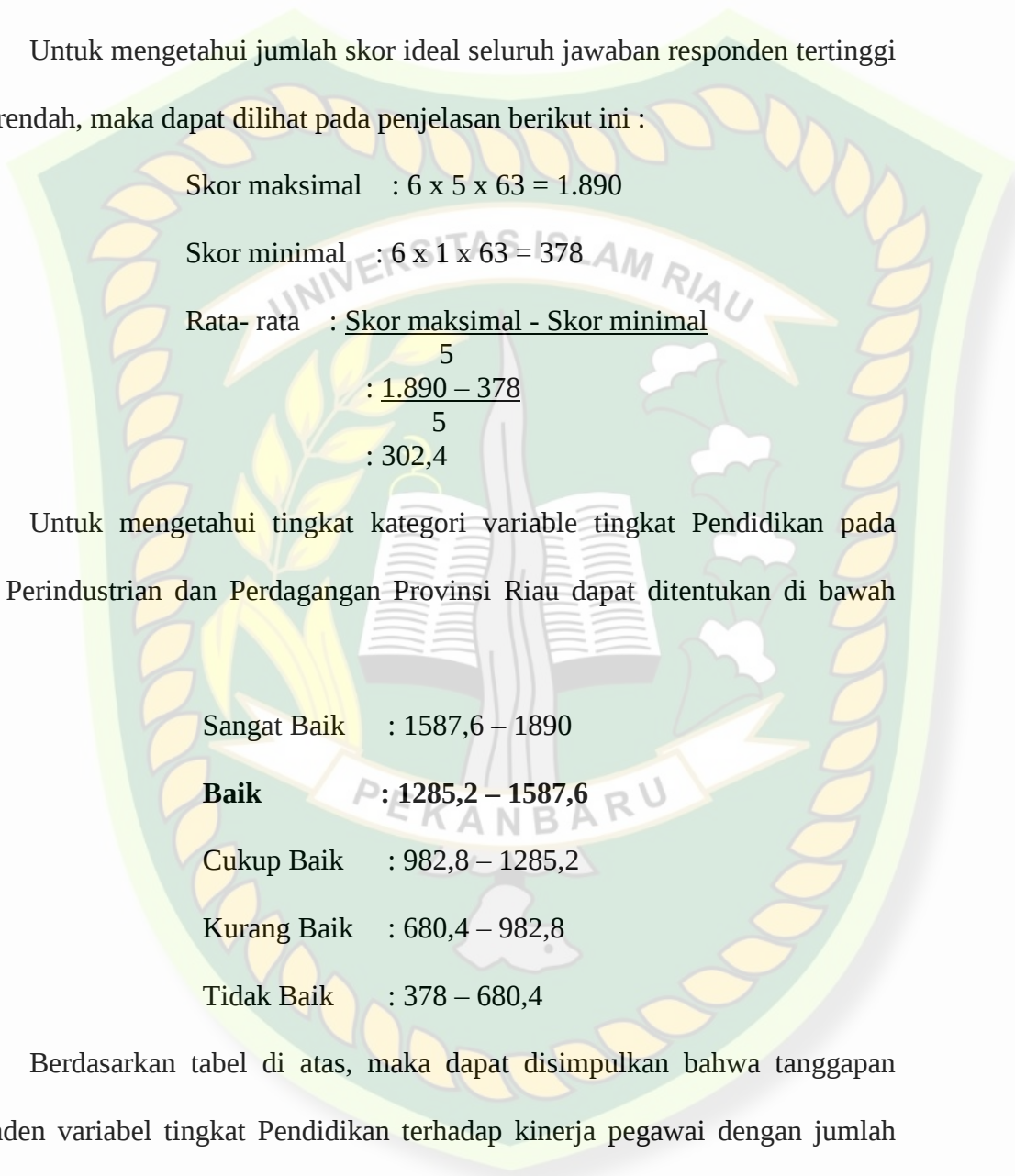
$$\text{Kurang Baik} : 680,4 - 982,8$$

$$\text{Tidak Baik} : 378 - 680,4$$

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel tingkat Pendidikan terhadap kinerja pegawai dengan jumlah skor 1581 berada di kategori Baik.

4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam



UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi.

a. Dimensi Lama Masa Kerja

Lama masa kerja bisa membuat seorang pegawai mampu menghadapi berbagai tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

1. Berapa lama sudah bekerja

Lama seorang pegawai bekerja bisa menumbuhkan pengalaman kerja yang baik sehingga waktu yang dihabiskan untuk bekerja tersebut digunakan untuk mencari efektifitas dan efisiensi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 4. 14
Tanggapan Responden Tentang Lama Masa Kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	19	30,2%
2	Setuju	43	68,3%
3	Netral	1	1,5%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Pertanyaan pertama tentang lama waktu bekerja di perusahaan memudahkan pegawai menyelesaikan pekerjaan mendapatkan respon 19 orang sangat setuju, 43 setuju dan 1 orang netral. Hal ini menunjukkan bahwa lama waktu bekerja di perusahaan dirasa sebagian besar karyawan telah memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki

2. Pengalaman yang dimiliki dalam bekerja

Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal daripada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman.

Tabel 4. 15
Tanggapan Responden Tentang Pengalaman yang dimiliki dalam bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	36	57,1%
2	Setuju	25	39,7%
3	Netral	2	3,2%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Pertanyaan kedua tentang ‘saya mendapatkan banyak pengalaman dari pekerjaan saya saat ini’ mendapatkan respon 36 orang sangat setuju, 25 orang setuju dan 2 orang netral. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sudah mendapatkan banyak pengalaman dari pekerjaan yang dimiliki saat ini.

b. Dimensi Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan

Pengetahuan mengacu pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang diperlukan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi untuk tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan mengacu pada kemampuan fisik yang diperlukan untuk mencapai atau melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.

1. Memiliki pengetahuan dalam bekerja

Pengetahuan merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Pengetahuan dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 4. 16

Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan dalam Bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	23	36,5%
2	Setuju	39	62%
3	Netral	1	1,5%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Pertanyaan ketiga tentang karyawan memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan, mendapat respon 23 orang sangat setuju, 39 orang setuju dan 1 orang netral. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan yang dimiliki.

2. Memiliki keterampilan terkait pekerjaan yang dilakukan

Bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

Tabel 4. 17

Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Terkait Pekerjaan yang Dilakukan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	7,9%

2	Setuju	35	55,6%
3	Netral	23	37,5%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Pertanyaan keempat tentang ‘saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya’ mendapatkan respon 5 orang sangat setuju, 35 orang setuju, dan 23 orang netral. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

c. Dimensi Penguasaan dan Peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek teknis peralatan dan teknik kerja. Semakin baik penguasaan seorang pegawai, maka dia bisa memanfaatkan fasilitas perusahaan untuk menunjang kinerjanya sehingga target yang ingin dicapai bisa lebih cepat terwujud.

1. Mampu menguasai pekerjaan yang dilakukan

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik haruslah mampu menguasai dan memahami dengan jelas pekerjaan yang harus dilakukan di perusahaan.

Tabel 4. 18
Tanggapan Responden Tentang Mampu Menguasai Pekerjaan yang Dilakukan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	9	14,3%
2	Setuju	42	66,7%
3	Netral	12	19%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian,2022

Pertanyaan kelima tentang ‘saya menguasai dan sadar dengan pekerjaan yang saya lakukan’ mendapatkan respon 9 orang sangat setuju, 42 orang setuju dan 12 orang netral. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai sudah menguasai dan sadar dengan pekerjaan yang dilakukan.

2. Mampu Menguasai Peralatan Pekerjaan

Penguasaan peralatan dalam bekerja akan membuat proses kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Peralatan yang digunakan akan mampu membuat hasil kerja menjadi lebih optimal sehingga kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.

Tabel 4. 19
Tanggapan Responden Tentang Menguasai Peralatan Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	20	31,7%
2	Setuju	31	49,2%
3	Netral	12	19,1%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		63	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian,2022

Pertanyaan keenam tentang pegawai menguasai dan memiliki peralatan untuk menyelesaikan pekerjaannya mendapat respon 20 orang sangat setuju, 31 orang setuju, dan 12 orang netral. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah menguasai dan memiliki peralatan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4. 20
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Berdasarkan Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Variabel Pengalaman Kerja	Skor Jawaban	Skor
---------------------------	--------------	------

	5	4	3	2	1	
Lama Masa Kerja						
Berapa lama sudah bekerja	19	43	1	0	0	270
Bobot Nilai	95	172	3	0	0	
Pengalaman yang dimiliki dalam bekerja	36	25	2	0	0	286
Bobot Nilai	180	100	6	0	0	
Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan						
Memiliki pengetahuan dalam bekerja	23	39	1	0	0	274
Bobot Nilai	115	156	3	0	0	
Memiliki keterampilan terkait pekerjaan yang dilakukan	5	35	23	0	0	234
Bobot Nilai	25	140	69	0	0	
Penguasaan dan Peralatan						
Mampu menguasai pekerjaan yang dilakukan	9	42	12	0	0	249
Bobot Nilai	45	168	36	0	0	
Mampu menguasai peralatan pekerjaan	20	31	12	0	0	260
Bobot Nilai	100	124	36	0	0	
Total Skor						1573

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor tertinggi berada pada indikator pengalaman yang dimiliki dalam bekerja yaitu sebesar 286. Sementara itu, skor terendah berada pada indikator memiliki keterampilan terkait pekerjaan yang dilakukan sebesar 234.

Untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi dan terendah, maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini :

$$\text{Skor maksimal} : 6 \times 5 \times 63 = 1.890$$

$$\text{Skor minimal} : 6 \times 1 \times 63 = 378$$

$$\text{Rata-rata} : \frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{5}$$

$$: \frac{1.890 - 378}{5}$$

$$: 302,4$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variable tingkat Pendidikan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau dapat ditentukan di bawah ini:

Sangat Baik : 1587,6 – 1890

Baik : 1285,2 – 1587,6

Cukup Baik : 982,8 – 1285,2

Kurang Baik: 680,4 – 982,8

Tidak Baik : 378 – 680,4

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variable tingkat Pendidikan terhadap kinerja pegawai dengan jumlah skor 1573 berada di kategori Baik.

4.2.5 Analisis Deskriptif Variable Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana melakukannya.

a. Dimensi Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang diproduksi, dinyatakan dalam istilah seperti: jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kinerja pegawai yang baik tentunya mampu mencapai target kuantitas kerja yang diberikan oleh perusahaan.

1. Mampu bekerja mencapai / melebihi target

Pegawai yang mampu menjaga kuantitas kerjanya berarti mereka sanggup mencapai atau bahkan melebihi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.



UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Tabel 4. 21
Tanggapan Responden Tentang Mampu Bekerja Mencapai / Melebihi Target

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	12	19%
2	Setuju	43	68,3%
3	Netral	8	12,7%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Pertanyaan pertama mengenai pegawai mampu bekerja sesuai target yang diberikan mendapatkan respon 12 orang sangat setuju, 43 setuju dan 8 orang netral. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah mampu bekerja sesuai target yang diberikan

2. Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik berarti mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan. Jika pegawai tersebut seringkali tidak bisa menyelesaikan atau mencapai target yang sudah diberikan, hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut masih belum memiliki kinerja yang baik.

Tabel 4. 22
Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	8	12,7%
2	Setuju	43	68,3%
3	Netral	12	19%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Pertanyaan kedua mengenai pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan mendapatkan respon 8 orang sangat setuju, 43 orang setuju dan 12

orang netral. Hal ini berarti sebagian besar karyawan sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

b. Dimensi 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.

1. Selalu Berusaha Meningkatkan Kualitas Kerja

Kualitas kerja seseorang harus bisa ditingkatkan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Peningkatan kualitas kerja biasa dilakukan oleh pihak perusahaan agar para pegawainya menjadi lebih maju dan mampu bertindak dengan lebih sigap.

Tabel 4. 23
Tanggapan Responden Tentang Selalu Berusaha Meningkatkan Kualitas Kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	2	3,2%
2	Setuju	20	31,7%
3	Netral	41	65,1%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Pertanyaan ketiga tentang ‘saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja’ mendapatkan respon 2 orang sangat setuju, 20 orang setuju dan 41 netral. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih bersikap netral terhadap usahanya dalam meningkatkan kualitas kerja.

2. Mampu bekerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Setiap perusahaan memiliki standar atau kualitas yang ingin dicapai, seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mampu memenuhi kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.

Tabel 4. 24
Tanggapan Responden Tentang Mampu Bekerja Sesuai dengan Kualitas yang Ditentukan Perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	6	9,5%
2	Setuju	38	60,3%
3	Netral	19	30,2%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Pertanyaan keempat tentang ‘saya mampu bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan perusahaan’ mendapatkan respon 6 orang sangat setuju, 38 orang setuju dan 19 orang netral. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa sudah mampu bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan perusahaan.

c. Dimensi Ketepatan Waktu

Mewakili tingkat aktivitas yang diselesaikan oleh pekerjaan tertentu waktu yang telah ditetapkan sebagai standar pencapaian kerja waktu penyelesaian.

1. Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan merupakan tuntutan yang harus bisa dimiliki karyawan untuk mempertahankan kinerjanya.

Tabel 4. 25
Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	19	30,2%

2	Setuju	44	69,8%
3	Netral	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti,2022

Pertanyaan kelima tentang kemampuan pegawai memanfaatkan waktu dengan baik mendapatkan respon 19 orang sangat setuju dan 44 orang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah mampu memanfaatkan waktu dengan baik.

2. Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Waktu yang Ditentukan

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik, tidak hanya mampu mengerjakan pekerjaannya tepat waktu, namun bahkan bisa menyelesaikannya sebelum tenggang waktu yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Tabel 4. 26
Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Waktu yang Ditentukan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	22	35%
2	Setuju	41	65%
3	Netral	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		63	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti,2022

Pertanyaan keenam tentang 'saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline yang ditentukan' mendapatkan respon 22 orang sangat setuju dan 41 orang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai sudah mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline yang ditentukan.

Tabel 4. 27

Hasil Rekapitulasi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kuantitas						
Mampu bekerja mencapai / melebihi target	12	43	8	0	0	256
Bobot Nilai	60	172	24	0	0	
Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	8	43	12	0	0	248
Bobot Nilai	40	172	36	0	0	
Kualitas						
Selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja	2	20	41	0	0	213
Bobot Nilai	10	80	123	0	0	
Mampu bekerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan	6	38	19	0	0	239
Bobot Nilai	30	152	57	0	0	
Ketepatan Waktu						
Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	19	44	0	0	0	271
Bobot Nilai	95	176	0	0	0	
Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan	22	41	0	0	0	274
Bobot Nilai	110	164	0	0	0	
Total Skor	1501					

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor tertinggi pada indikator pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan sebesar 274. Sementara itu, skor terendah berada pada indikator selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja sebesar 213.

Untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi dan terendah, maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini :

$$\text{Skor maksimal} : 6 \times 5 \times 63 = 1.890$$

$$\text{Skor minimal} : 6 \times 1 \times 63 = 378$$

$$\text{Rata-rata} : \frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{5}$$

$$: \frac{1.890 - 378}{5}$$

$$: 302,4$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variable tingkat Pendidikan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau dapat ditentukan di bawah ini:

Sangat Baik	: 1587,6 – 1890
Baik	: 1285,2 – 1587,6
Cukup Baik	: 982,8 – 1285,2
Kurang Baik	: 680,4 – 982,8
Tidak Baik	: 378 – 680,4

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel tingkat Pendidikan terhadap kinerja pegawai dengan jumlah skor 1501 berada di kategori Baik.

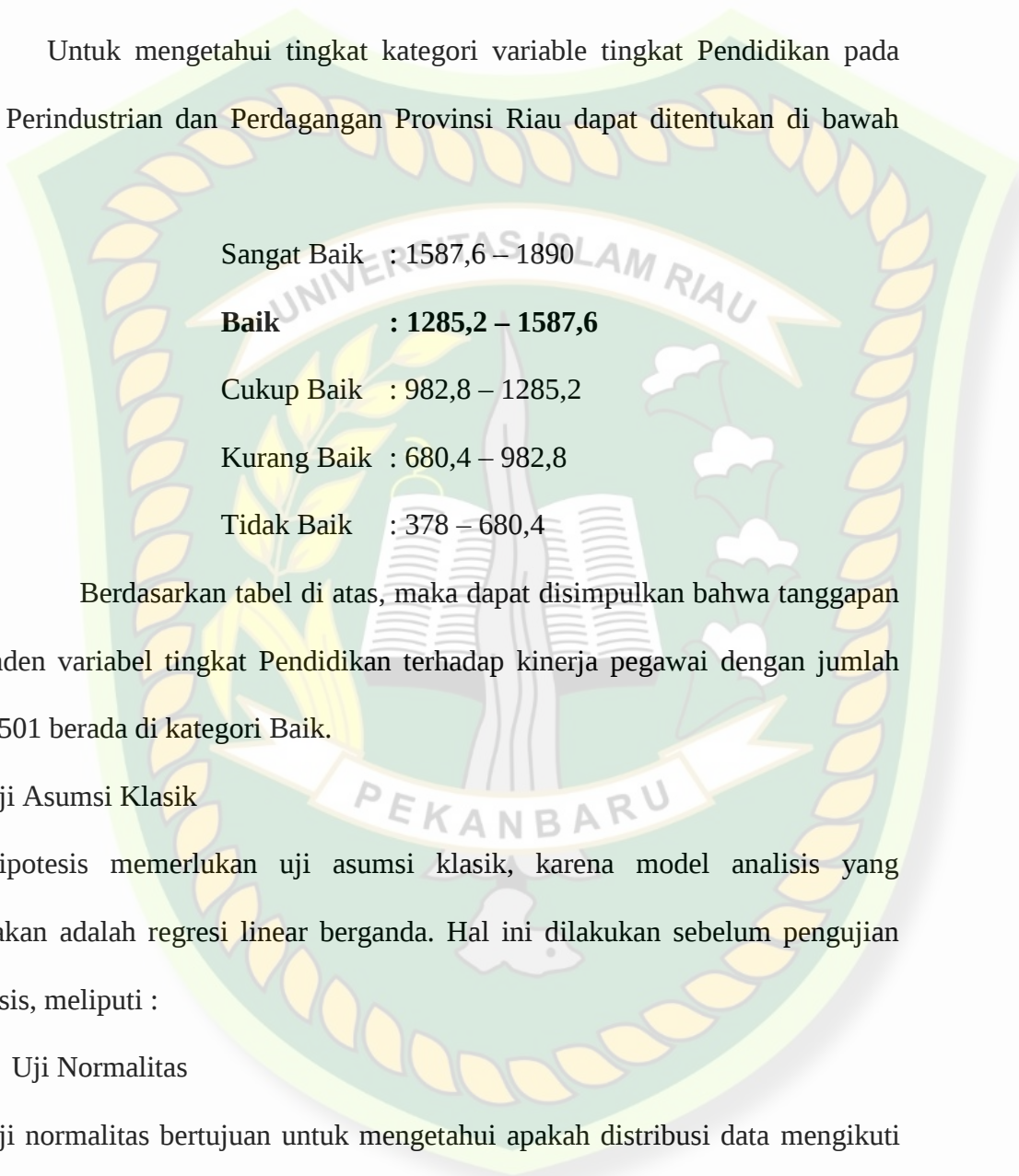
3. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis, meliputi :

1. Uji Normalitas

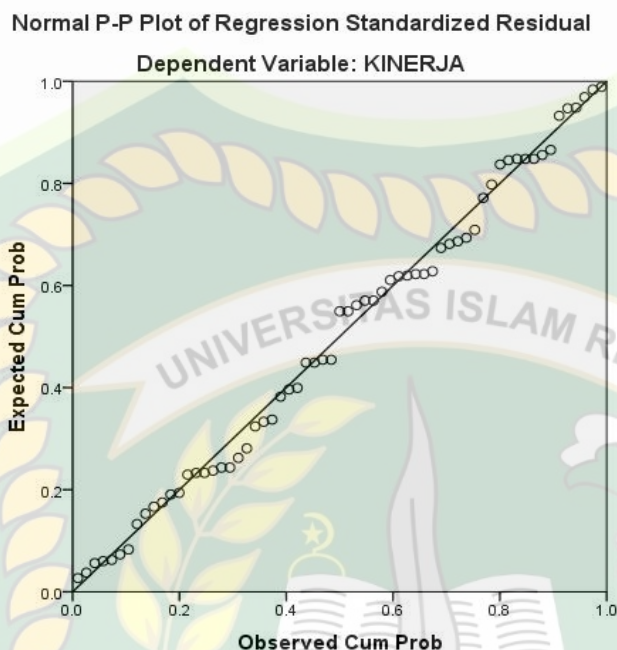
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis grafik seperti yang ditampilkan di bawah ini:

Gambar 4. 2



UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Grafik Plot Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan SPSS,2022

Berdasarkan gambar diatas pada gambar 4.1 terlihat bahwa titiktitik yang ada mendekati garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model fit atau baik dan dapat dinyatakan pula bahwa distribusi data residual normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah model regresi yang yang tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai inflation factor (VIF) pada model regresi. Hasil uji multikolinieritas tersaji pada tabel berikut:

Tabel 4. 28
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.277	.969		3.380	.001		
TINGKAT PENDIDIKAN	.360	.039	.496	9.167	.000	.592	1.690
PENGALAMAN KERJA	.495	.049	.550	10.173	.000	.592	1.690

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS,2022

Dengan melihat Nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) diketahui bahwa seluruh variabel tidak memiliki nilai VIF lebih dari 10, serta nilai tolerance yang kurang dari 0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Multikolinieritas pada variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat ketidaksamaan varians dari residual satu kepengamatan lain. Dilakukan uji Glejser untuk memastikan bahwa asumsi heterokedastisitas terpenuhi. Hasil uji Glejser tersaji pada tabel berikut:

Tabel 4. 29
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.533	.753		.482
	TINGKAT PENDIDIKAN	.018	.030	.100	.548
	PENGALAMAN KERJA	.017	.038	.074	.658

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Hasil pengujian asumsi heterokedastisitas didapatkan bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel yaitu tidak signifikan dengan $p - \text{value} > \text{nilai } \alpha (0.05)$ sehingga disimpulkan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen/variabel bebas (X) terhadap variabel dependen/variabel terikat (Y). Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan program SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 30
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.277	.969	
	TINGKAT PENDIDIKAN	.360	.039	.496
	PENGALAMAN KERJA	.495	.049	.550

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Pada tabel di atas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi ganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Pegawai (Y)} = 3,277 + 0,360 \text{ Tingkat Pendidikan (X1)} + 0,495 \text{ Pengalaman Kerja (X2)} + \epsilon$$

Pada persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Tingkat konstanta adalah sebesar 3,277 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variable tingkat pendidikan dan pengalaman kerja konstan, maka nilai Y adalah 3,277.
- 2) Nilai koefisien regresi variable X1 sebesar 0,360 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila tingkat X1 naik satu satuan dengan asumsi variable bebas lainnya konstan, maka nilai Y akan naik sebesar 0,360.
- 3) Nilai koefisien regresi variable X2 sebesar 0,495 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila tingkat X2 naik satu satuan dengan asumsi variable bebas lainnya konstan, maka nilai Y akan naik sebesar 0,495.

5. Uji Hipotesis

a) Uji Signifikansi Model Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah variabel Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.32
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.277	.969		3.380	.001
	TINGKAT PENDIDIKAN	.360	.039	.496	9.167	.000
	PENGALAMAN KERJA	.495	.049	.550	10.173	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil Uji t tersebut, seluruh variabel mendapatkan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat

Pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pegawai.

b) Uji Signifikansi Model Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variable tingkat Pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variable kinerja pegawai (Y).

Tabel 4. 31
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.994	2	89.497	259.153	.000 ^b
	Residual	20.721	60	.345		
	Total	199.714	62			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Hasil uji model dengan memperhatikan nilai probabilitas pada Uji F diperoleh nilai p untuk sebesar 0.000. Berdasarkan tabel didapatkan hasil sig $0.000 < \text{nilai } \alpha (0.05)$, hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

c) Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat dalam satuan persen pada sebuah model regresi penelitian.

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 32
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.896	.893	.588

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui nilai koefisien dterminasi adalah 0,893 atau sama dengan 89,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variable X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variable Y sebesar 89,3%. Sedangkan sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh variable lain diluar persamaan regresi ini atau variable yang tidak diteliti.

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh tingkat Pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diketahui nilai signifikansi variable tingkat Pendidikan adalah sebesar 0,000. Karena nilai signifikan < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara tingkat Pendidikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan apabila tingkat Pendidikan di suatu perusahaan semakin tinggi, maka membuat kinerja pegawai meningkat. Nilai koefisien regresi variable X1 sebesar 0,360 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila tingkat X1 naik satu satuan dengan asumsi variable bebas lainnya



konstan, maka nilainya akan naik sebesar 0,360. (Mariani E. Sigarlaki, S Moniharapon, Rita N . Teroreh 2019).

2. Pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diketahui nilai signifikansi variable pengalaman kerja adalah sebesar 0,000. Karena nilai signifikan $<$ probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi variable X2 sebesar 0,495 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila tingkat X2 naik satu satuan dengan asumsi variable bebas lainnya konstan, maka nilainya akan naik sebesar 0,495. (Ikahyati, Ani Kusniawati, Mukhtar Abdul Kader 2020).

3. Pengaruh tingkat Pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil uji model dengan memperhatikan nilai probabilitas pada Uji F diperoleh nilai p untuk sebesar 0.000. Berdasarkan tabel didapatkan hasil sig $0.000 <$ nilai α (0.05), hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja yang tinggi dan berjalan bersama-sama akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. (Ketut edy wiraman, I wayan bagja gede putu jana susila, 2019)

Dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maksudnya adalah semakin baik Tingkat Pendidikan dan Pengalaman





Kerja yang dimiliki para pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau, maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang diberikan pegawai terhadap instansi.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau:

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan variabel Tingkat Pendidikan yang tertinggi yaitu memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan. Sedangkan hasil tanggapan responden yang terendah yaitu pada mengikuti berbagai pelatihan seminar informal. Hasil tanggapan responden berdasarkan variabel Pengalaman Kerja yang tertinggi yaitu mendapatkan banyak pengalaman dari pekerjaan. Sedangkan hasil tanggapan responden yang terendah yaitu memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Kemudian untuk hasil tanggapan responden berdasarkan variabel kinerja yang tertinggi mengenai menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline yang ditentukan. Sedangkan hasil tanggapan responden yang terendah yaitu mengenai berusaha meningkatkan kualitas kerja.
2. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.
3. Tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.

4. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai Tingkat Pendidikan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau memiliki kelemahan yakni mengenai kurangnya mengikuti berbagai pelatihan seminar informal. Maka dari itu mengikuti berbagai seminar informal dapat ditingkatkan lagi dengan disesuaikan masing - masing bidang atau pengetahuan yang dimiliki pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau agar mendapatkan hasil kerja yang berkompeten dalam mengerjakan pekerjaannya
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan Responden mengenai Pengalaman kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau memiliki kelemahan pada keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Maka dari itu perlu ditingkatkan lagi agar jika pegawai memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka pekerjaan akan bisa segera terselesaikan dengan baik.
3. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan Responden mengenai kinerja Pegawai pada Dins Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau mmiliki kelemahan mengenai berusaha meningkatkan kualitas kerja. Maka dari itu



sebaiknya jika pegawai dapat meningkatkan kualitas kerjanya agar pekerjaan yang lainnya dapat terselesaikan dengan baik dan tidak terjadi penumpukan pekerjaan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau dapat melakukannya dengan meningkatkan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja, dikarenakan berdasarkan hasil penelitian kedua variabel ini memiliki kontribusi pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



DAFTAR PUSTAKA

- Amrazi zako, 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Negeri. Jurnal Manajemen*, volume 2 No 4 (hlm.1-16)
- Abdul Basyit, Bambang Sutikno, Joes Dwiharto.2020.*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi – Volume 5 Nomor 1 Juni 2020*
- Ardika Sulaeman. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, Trikonomika* Volume 13, No.1, Hal 91-100 ISSN 1411-514 X (print)/ISSN 23557737 (online)
- Baud-Bovy, M., & Lawson, F. R. (2016). *Tourism and Recreation Handbook of Planning and Design*. Jakarta: Gramedia.
- Dwi Astono. Juni *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas pekerja Umum Klimantan (jurnal Manajemen sains*, vol.2 . no : 2013) hlm 38
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Hendrayani.2020.*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.Jurnal Economix* Volume 8 Nomor 1 Juni 2020
- Ika Hayati, Aini Kusniawati, Mukhtar Abdul Kader. 2020. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Asn Rsud Kabupaten Ciamis).Business Management and Entrepreneurship Journal*. Vol 2 No. 3
- Kusumawati, Arviana Fitri dan Wurti Jahjanti, Herlina.(2013).*Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pegawai Umum x Semarang. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* Volume 10, No 1. hlm 13-21



Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Jana Susila.2019.*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 1, Maret Tahun 2019 P-ISSN: 2476-8782

Kosilah & Septian (2020) “*Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif tipe Assure Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa*”, Jurnal Inovasi Penelitian, Vol 1 no 6 November 2020

Marhana. (2013) *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Pegawai Dinas Pertanian dan Perternakan dikabupaten Kutai Timur*. Jurnal Administrasi Manajemen 1(1) 117-130

Mariani E. Sigarlaki, S. Moniharapon, Rita N. Taroreh .2019.*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara*.Jurnal EMBA Vol.7 No.7 Juli 2019, Hal. 3309 - 3318

Nia Putri Astriyani, Andi Sessu, Budi Permana Yusuf.2021.*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jasamarga Tollroad Operator*.J. KREATIF, Vol. 9 No. 1, Juni 2021.ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616

Sauidah , 1. (2013). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kabupaten Jombang*. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE). (13) Vol 1 No 3

Samosir, Azrul Anhar (2017) “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nagali Subur Jaya Di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan*”, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D.Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.



Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju

Widiansyah, Apriyanti (2017), “*Peran Ekonomi dalam Pendidikan dan Pendidikan dalam Pembangunan Ekonomi*”, *Cakrawala*, Vol. XVII, No. 2, September 2017

Wirawan, Ketut Edy, I Wayan Bagia, & Gede Putu Agus Jana Susila (2016) “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Volume 4 Tahun 2016).

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



LEMBAR KUESIONER

Kepada Yth.

Bpk / Ibu Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Di Provinsi Riau

Dengan Hormat,

Saya mahasiswi Universitas Islam Riau dan saat ini sedang dalam proses penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dalam rangka penyusunan skripsi ini, saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI RIAU”**

Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu atau Saudara/i yang terhormat untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian.

Atas perhatian dan kesediaan waktunya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Nova Marianis

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



A. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda SILANG (X) pada salah satu pilihan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah jenis kelamin Anda ?

- ☐ Laki-Laki
☐ Perempuan

2. Berapa usia Anda saat ini?

- ☐ < 20 Tahun
☐ 21 – 40 Tahun
☐ 41 – 50 Tahun
☐ > 50 Tahun

3. Pendidikan terakhir Anda saat ini?

- ☐ SMA / Sederajat
☐ D-III
☐ D-IV
☐ S1
☐ S2

4. Berapa lama Anda bekerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Prov. Riau?

- ☐ 1-5 tahun
☐ 6-10 tahun
☐ 11-15 tahun

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



☐ >15 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KOESIONER

Dibawah ini terdapat beberapa pertanyaan. Silakan baca dan pahami setiap pertanyaan dengan seksama, kemudian berikan respon saudara/i dengan cara memberikan tanda *checklist* (✓) pada lembar yang telah disediakan :

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

ST : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**C. Daftar Peryataan****1. Tingkat Pendidikan (X1)**

NO	PERYATAAN	STS	TS	N	S	SS
Dimensi jenjang pendidikan						
1	Pendidikan formal yang saya tempuh memberikan pengetahuan tentang pekerjaan saya sekarang					
2	Saya mengikuti berbagai pelatihan seminar informal					
Dimensi kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan						
3	Pekerjaan yang saya tekuni sekarang ini sesuai dengan pendidikan					
4	Pendidikan membuat saya lebih mengerti tentang pekerjaan yang sedang saya laksanakan dengan mudah					
Dimensi kompetensi						

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

5	Saya memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan					
6	Saya memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan					

2. Pengalaman Kerja (X2)

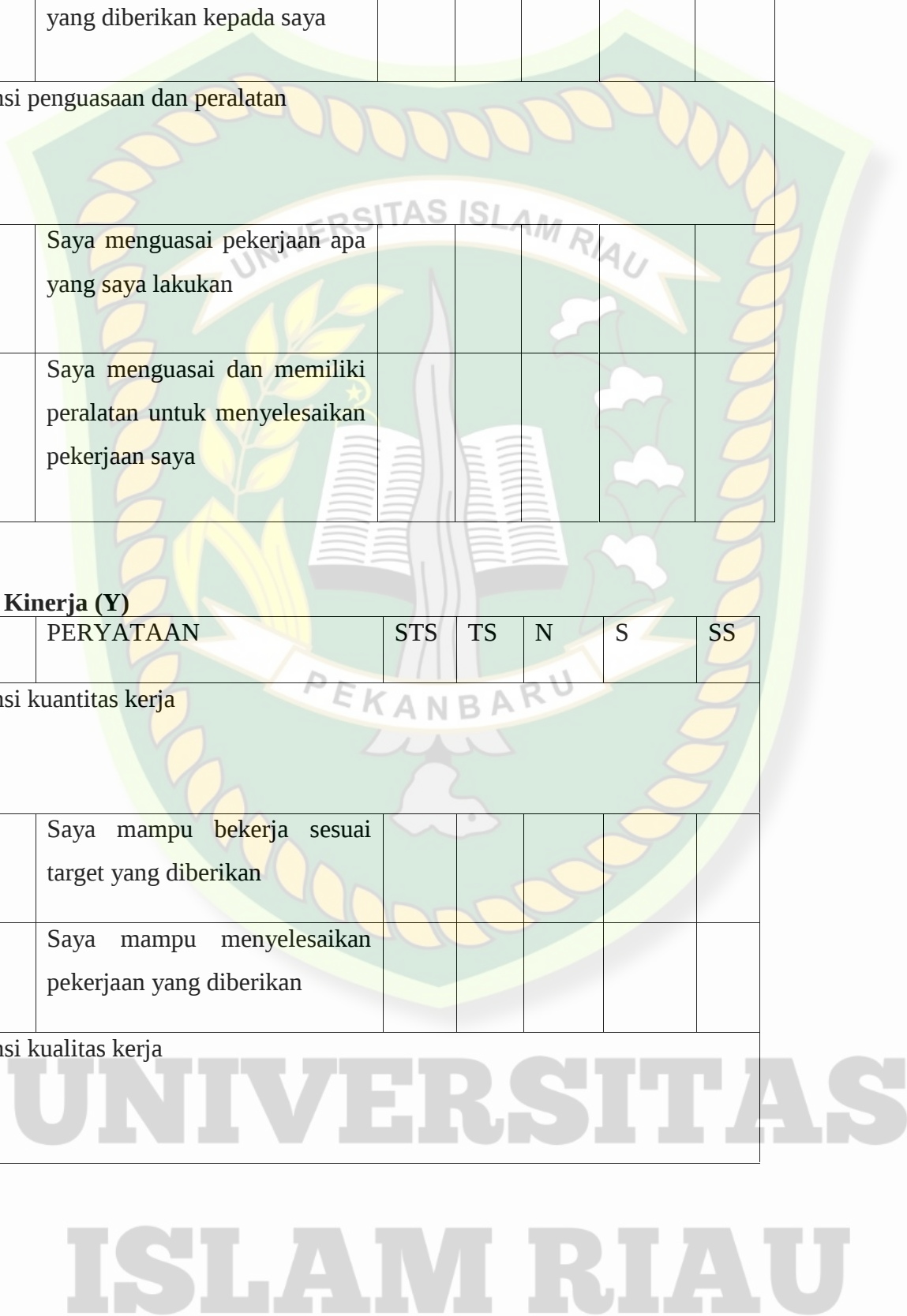
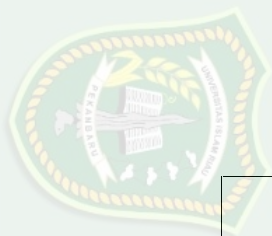
NO	PERYATAAN	STS	TS	N	S	SS
Dimensi lama masa kerja						
7	Lama waktu saya bekerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau ini memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya mendapatkan banyak pengalaman dari pekerjaan saya saat ini					
Dimensi tingkat pengetahuan dan keterampilan						
9	Saya memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan saya					



10	Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
Dimensi penguasaan dan peralatan						
11	Saya menguasai pekerjaan apa yang saya lakukan					
12	Saya menguasai dan memiliki peralatan untuk menyelesaikan pekerjaan saya					

3. Kinerja (Y)

No	PERYATAAN	STS	TS	N	S	SS
Dimensi kuantitas kerja						
13	Saya mampu bekerja sesuai target yang diberikan					
14	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
Dimensi kualitas kerja						

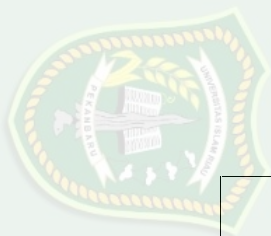


15	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja					
16	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau					

Dimensi ketepatan waktu

17	Saya mampu memanfaatkan waktu dengan baik					
18	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline yang ditentukan					

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**





**PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI,
USAHA KECIL DAN MENENGAH**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai 4 dan 5
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. 0761-22900, 39596, Fax. 0761-28066, 39494

PEKANBARU

Kode Pos : 28126

SURAT KETERANGAN

Nomor : 000/Indagkop.UKM/1.1/1146

Kepala Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau menjelaskan bahwa :

1. Nama : NOVA MARIANIS
2. NIM/KTP : 185210361
3. Program Studi : Manajemen
4. Jenjang : S1
5. Judul Penelitian : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.
6. Lokasi Penelitian : Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau.

Benar telah melakukan riset/prariset di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau, berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau nomor 455/D.6/STIEPB/SP/XII/2021 tanggal 9 Desember 2021 tentang pelaksanaan kegiatan riset/prariset dan pengumpulan data untuk bahan skripsi. Dimana menjalankan riset/prariset di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau yang bersangkutan telah melakukan pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara dan data di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Riau.

Demikian surat keterangan riset/prariset dibuat untuk dapat di gunakan seperlunya.

Pekanbaru, 23 Desember 2022

a.n. KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN
KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH
PROVINSI RIAU

Sekretaris

u.b.

Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum,

NALDI OKTARIYANDI, SH
Penata Muda Tk. I
NIP:19851008 200501 1 001

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

Rekapitulasi jawaban responden terhadap Kuesioner Penelitian tentang

Tingkat pendidikan

Respon den	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
1	4	3	4	3	4	4	22
2	4	3	4	4	4	3	22
3	5	5	4	4	5	5	28
4	5	5	4	4	4	5	27
5	3	3	4	4	4	3	21
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	5	4	25
9	5	4	5	4	5	5	28
10	3	3	4	3	4	3	20
11	5	3	4	3	4	4	24
12	4	5	5	4	5	4	27
13	4	4	4	4	4	3	23
14	5	4	4	4	4	5	26
15	4	4	5	5	5	4	27
16	3	4	5	4	4	3	23
17	4	3	4	3	4	4	22
18	4	5	4	5	5	4	27
19	5	5	4	3	4	5	26
20	5	4	4	4	4	5	26

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	4	4	4	4	5	26
23	3	3	4	4	4	3	21
24	4	4	5	4	5	4	26
25	4	5	5	5	5	4	28
26	4	5	4	4	4	5	26
27	4	4	4	3	4	4	23
28	5	4	4	4	5	4	26
29	5	4	4	4	4	5	26
30	5	4	4	5	4	5	27
31	5	5	4	5	4	4	26
32	3	3	4	4	4	3	21
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	5	4	25
35	3	3	4	4	4	3	21
36	5	5	4	5	4	5	28
37	5	4	5	4	4	3	25
38	4	4	4	4	5	4	25
39	5	4	4	5	4	4	26
40	4	5	4	5	5	4	27
41	4	3	4	3	4	3	21
42	5	4	5	4	4	5	27
43	4	5	4	5	5	4	27
44	5	5	5	4	5	5	29

ISLAM RIAU



45	4	3	4	3	4	4	22
46	5	4	4	5	5	5	28
47	3	3	4	3	4	3	20
48	4	3	4	4	4	3	22
49	4	3	4	3	4	3	21
50	5	4	5	4	4	5	27
51	4	4	5	4	4	4	25
52	5	5	5	5	5	4	29
53	5	4	5	4	4	5	27
54	4	5	5	5	5	4	28
55	5	5	4	4	4	5	27
56	4	5	5	5	5	4	28
57	4	4	5	4	4	3	24
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	4	5	5	4	26
60	4	4	5	4	4	4	25
61	5	5	4	4	4	5	27
62	4	4	5	4	4	4	25
63	5	5	5	5	5	5	29
Total							
skor	268	256	270	257	272	258	1581

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Rekapitulasi jawaban responden terhadap kuesioner penelitian tentang pengalaman kerja

RESPOND EN	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
1	4	3	4	4	4	3	22
2	4	4	4	3	4	4	23
3	5	5	5	5	4	4	28
4	5	5	5	4	4	5	28
5	4	4	4	3	4	4	23
6	4	4	4	3	3	4	22
7	4	5	4	4	4	4	25
8	5	5	4	4	4	5	27
9	5	5	5	4	4	5	28
10	4	4	4	3	4	4	23
11	4	5	4	4	4	4	25
12	5	5	5	4	4	5	28
13	4	4	4	3	3	4	22
14	4	5	4	3	3	3	22
15	5	5	5	5	4	5	29
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	5	4	3	3	3	22

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

18	5	5	5	4	5	4	28
19	4	5	4	3	3	3	22
20	5	4	4	3	4	5	25
21	5	5	5	3	4	5	27
22	5	5	4	4	5	5	29
23	4	4	4	3	3	5	23
24	5	4	5	3	3	3	23
25	4	5	4	4	4	5	26
26	4	5	4	4	4	5	26
27	4	5	4	3	3	3	22
28	4	5	4	4	4	4	25
29	4	5	5	4	5	5	27
30	4	5	5	5	5	4	28
31	4	5	5	4	4	4	26
32	5	4	5	3	3	4	24
33	4	5	4	4	4	4	25
34	4	5	5	3	3	4	24
35	4	5	4	3	4	3	23
36	5	5	5	4	4	5	28
37	5	4	5	4	5	5	28
38	4	4	4	3	3	4	22
39	5	5	5	4	4	4	27
40	5	4	4	4	4	5	26
41	4	4	4	3	4	4	23

42	4	5	4	4	4	5	26
43	4	5	5	4	5	5	28
44	4	5	4	4	4	5	26
45	5	5	5	3	4	3	25
46	4	4	4	3	4	3	22
47	4	4	4	4	4	3	23
48	5	4	5	4	5	4	27
49	4	5	4	3	4	3	23
50	4	5	4	4	4	4	25
51	4	5	4	4	4	4	25
52	5	4	4	3	4	5	25
53	4	5	4	4	4	5	26
54	4	4	4	5	5	4	26
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	4	4	3	3	4	22
57	4	3	4	4	4	3	22
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	5	5	4	4	4	26
60	4	4	5	4	5	4	26
61	4	5	5	5	5	4	28
62	3	4	3	4	4	4	22
63	4	4	4	3	4	4	24
TOTAL							
SKOR	270	286	274	234	249	260	1573

Rekapitulasi jawaban responden terhadap kuesioner penelitian tentang kinerja pegawai

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
1	3	4	3	3	4	4	21
2	3	3	3	3	4	4	20
3	4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	3	4	4	4	23
5	3	4	3	4	4	4	21
6	4	3	3	3	4	4	21
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	3	3	3	4	5	23
9	4	4	5	4	4	4	25
10	3	4	3	3	4	4	21
11	4	4	3	4	5	5	25
12	4	4	4	4	5	5	26
13	4	3	3	3	4	4	21
14	5	4	3	3	5	5	25
15	4	5	4	5	4	4	26

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

16	4	5	3	4	4	4	24
17	3	4	3	3	4	4	21
18	5	4	4	4	5	5	27
19	4	4	3	4	4	4	23
20	5	4	3	3	5	5	25
21	4	4	4	4	5	5	26
22	4	5	3	3	4	4	23
23	4	3	3	3	4	4	21
24	4	4	3	4	5	5	25
25	4	4	3	4	5	5	25
26	4	5	4	4	4	4	25
27	4	3	3	3	4	4	21
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	3	3	3	5	5	23
30	4	5	3	3	4	4	23
31	5	4	4	4	5	5	27
32	4	3	3	4	4	4	22
33	4	4	3	4	4	4	23
34	5	4	4	4	4	5	26
35	4	4	3	4	4	4	23
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	3	3	4	4	4	22
39	5	4	4	5	5	5	28

40	5	4	4	5	5	5	28
41	4	3	3	4	4	4	22
42	3	3	3	4	5	5	22
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	3	5	5	5	26
45	4	4	3	3	4	4	22
46	5	5	3	5	4	4	26
47	4	4	3	3	4	4	22
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	3	3	4	4	22
50	4	4	3	4	5	5	25
51	4	4	3	4	4	4	23
52	4	4	3	4	4	4	23
53	4	4	3	4	5	5	25
54	3	4	4	3	4	4	22
55	5	4	3	4	5	5	26
56	4	3	3	4	4	4	22
57	3	4	3	4	4	4	22
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	3	4	4	4	23
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	4	5	5	27
62	5	5	5	4	5	5	29
63	5	4	4	5	5	5	28

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ISLAM RIAU

Total							
skor	256	248	213	239	271	274	1501

Uji Validitas Kuesioner dengan SPSS Versi 22

1. Uji Validitas Tingkat Pendidikan

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.452**	.078	.187	.102	.797**	.710**
	Sig. (2-tailed)		.000	.542	.142	.426	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.2	Pearson Correlation	.452**	1	.240	.597**	.467**	.541**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000		.058	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.3	Pearson Correlation	.078	.240	1	.201	.248	.014	.376**
	Sig. (2-tailed)	.542	.058		.115	.050	.915	.002
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.4	Pearson Correlation	.187	.597**	.201	1	.514**	.193	.668**
	Sig. (2-tailed)	.142	.000	.115		.000	.130	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.5	Pearson Correlation	.102	.467**	.248	.514**	1	.145	.571**

	Sig. (2-tailed)	.426	.000	.050	.000		.257	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.6	Pearson Correlation	.797**	.541**	.014	.193	.145	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.915	.130	.257		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	.710**	.853**	.376**	.668**	.571**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63

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

2. Uji validitas pengalaman Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.134	.624**	.062	.162	.360**	.576**
	Sig. (2-tailed)		.296	.000	.629	.204	.004	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2.2	Pearson Correlation	.134	1	.342**	.222	.080	.230	.520**
	Sig. (2-tailed)	.296		.006	.080	.533	.069	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2.3	Pearson Correlation	.624**	.342**	1	.274*	.328**	.232	.694**
	Sig.	.000	.006		.030	.009	.068	.000

	(2-tailed)							
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2.4	Pearson Correlation	.062	.222	.274*	1	.648**	.311*	.679**
	Sig. (2-tailed)	.629	.080	.030		.000	.013	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2.5	Pearson Correlation	.162	.080	.328**	.648**	1	.290*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.204	.533	.009	.000		.021	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2.6	Pearson Correlation	.360**	.230	.232	.311*	.290*	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.004	.069	.068	.013	.021		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	.576**	.520**	.694**	.679**	.667**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63

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

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

3. Uji validitas kinerja

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.165	.284*	.373**	.481**	.512**	.715**

	Sig. (2-tailed)		.197	.024	.003	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y.2	Pearson Correlation	.165	1	.338**	.294*	.136	.024	.520**
	Sig. (2-tailed)	.197		.007	.019	.287	.854	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y.3	Pearson Correlation	.284*	.338**	1	.388**	.175	.159	.614**
	Sig. (2-tailed)	.024	.007		.002	.171	.212	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y.4	Pearson Correlation	.373**	.294*	.388**	1	.286*	.254*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.003	.019	.002		.023	.045	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y.5	Pearson Correlation	.481**	.136	.175	.286*	1	.897**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.287	.171	.023		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y.6	Pearson Correlation	.512**	.024	.159	.254*	.897**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.854	.212	.045	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	.715**	.520**	.614**	.686**	.717**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Uji Reabilitas Kuesioner

1. Uji Reabilitas Tingkat Pendidikan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20.84	4.265	.538	.700
X1.2	21.03	3.612	.734	.633
X1.3	20.81	5.479	.203	.774
X1.4	21.02	4.435	.485	.715
X1.5	20.78	5.014	.421	.733

X1.6	21.00	3.968	.551	.697
------	-------	-------	------	------

2. Uji Reabilitas Pengalaman Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.68	3.865	.397	.673
X2.2	20.43	3.894	.297	.702
X2.3	20.62	3.562	.539	.632
X2.4	21.25	3.418	.482	.644
X2.5	21.02	3.500	.476	.647
X2.6	20.84	3.265	.433	.666

3. Uji Reabilitas Kineja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	19.76	3.055	.539	.666
Y.2	19.89	3.520	.283	.743
Y.3	20.44	3.315	.407	.706
Y.4	20.03	3.063	.482	.684
Y.5	19.52	3.253	.581	.661
Y.6	19.48	3.286	.528	.674

Uji Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.896	.893	.588

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	178.994	2	89.497	259.153	.000 ^b
Residual	20.721	60	.345		
Total	199.714	62			

a. Dependent Variable: KINERJA

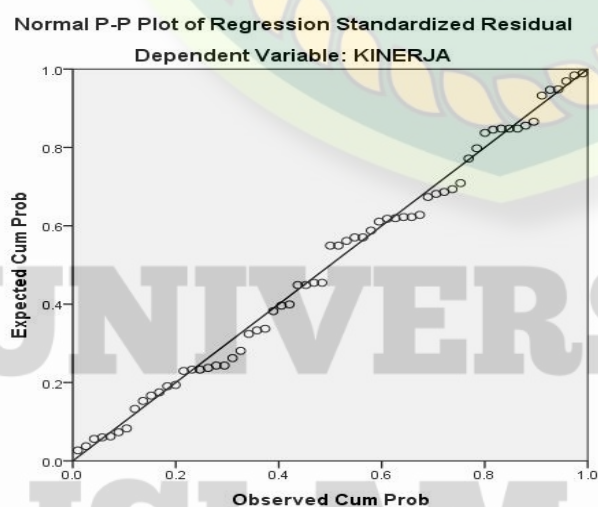
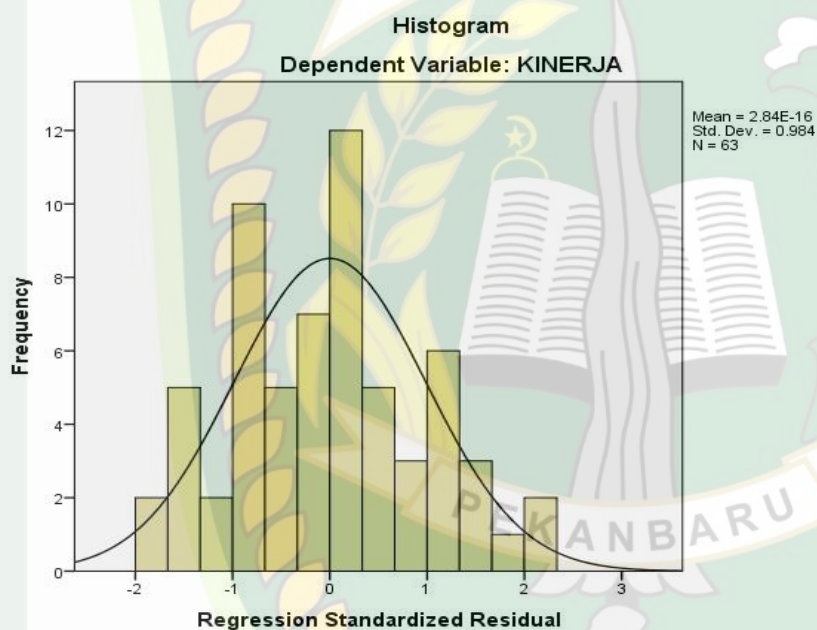
b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.58	27.34	24.81	1.699	63
Std. Predicted Value	-1.899	1.490	.000	1.000	63
Standard Error of Predicted Value	.080	.201	.125	.030	63
Adjusted Predicted Value	21.54	27.37	24.81	1.700	63
Residual	-3.206	.794	.000	.578	63
Std. Residual	-5.455	1.352	.000	.984	63
Stud. Residual	-5.592	1.386	.001	1.006	63
Deleted Residual	-3.369	.835	.001	.605	63
Stud. Deleted Residual	-8.014	1.397	-.040	1.247	63

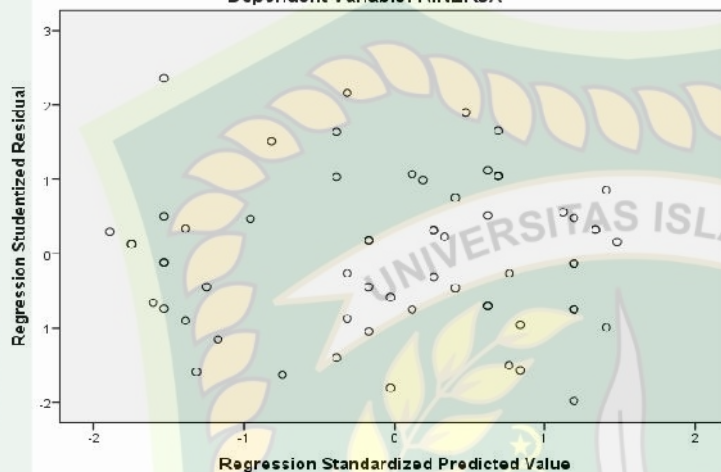
Mahal. Distance	.163	6.264	1.968	1.424	63
Cook's Distance	.000	.532	.015	.067	63
Centered Leverage Value	.003	.101	.032	.023	63

a. Dependent Variable: KINERJA





Scatterplot
Dependent Variable: KINERJA



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**