Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN UPT LABORATORIUM BAHAN KONSTRUKSI DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG, PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI RIAU

SKRIPSI

OLEH :

TITY MONICA FATIMAH
11870124279

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN UPT LABORATORIUM BAHAN KONSTRUKSI DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG, PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI RIAU

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH :

TITY MONICA FATIMAH

11870124279

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2022

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	:	TITY MONICA FATIMAH
NIM	:	11870124279
KONSENTRASI	:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI	:	S1 MANAJEMEN
FAKULTAS	:	EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER	:	IX (SEMBILAN)
JUDUL	:	PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN UPT LABORATORIUM BAHAN KONSTRUKSI DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG, PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI RIAU
TANGGAL UJIAN	:	20 DESEMBER 2022

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING

ASTUTI MEFLINDA,SE.MM
NIP. 19720513 200701 2 018

MENGETAHUI

DEKAN	KETUA PROGRAM STUDI
FAKULTAS EKONOMI DAN ULMU SOSIAL	S1 MANAJEMEN
Dr. Hj. Yahyarni, SE, MM	**ASTUTI MEFLINDA,SE.MM**
NIP.19700826 199903 2 001	**NIP.19720513 200701 2 018**

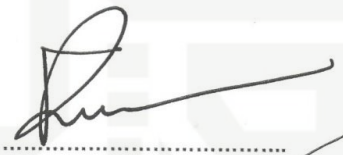
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

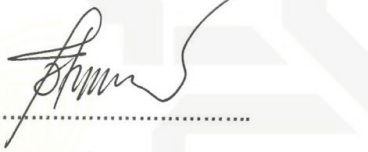
UIN SUSKA RIAU

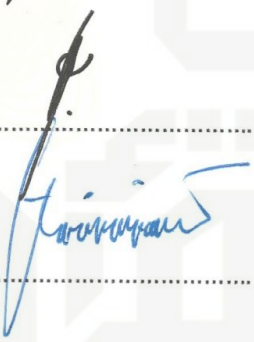
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Tity Monica Fatimah
NIM	: 11870124279
Jurusan	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau.
Tanggal Ujian	: 20 Desember 2022

Tim Penguji

Ketua
Dr. Trian Zulhadi, SE, M.Ec ..... 

Sekretaris
Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat ..... 

Penguji I
DR. Muhammad April, SH, M.Hum ..... 

Penguji II
Tasriani, M.Ag .....

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Tity Monica Fatimah
Nim	:	11870124279
Tempat/ Tgl Lahir	:	Pagaran Tapah, 03 Agustus 1998
Fakultas	:	Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi	:	S1 Manajemen
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa :

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitan saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis ilmiah saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat..
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 12 Desember 2022
Yang Membuat Pernyataan

Tity Monica Fatimah
NIM: 11870124279

Hak cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memfotocopy atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN UPT LABORATORIUM BAHAN KONSTRUKSI DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG, PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI RIAU

Oleh:

TITY MONICA FATIMAH
11870124279

Kompetensi dan Pengawasan merupakan sistem yang saling berhubungan dalam suatu organisasi yang mampu mendukung tercapainya tujuan karena dengan pengawasan dapat meningkatkan disiplin kerja dan semangat dalam bekerja, sedangkan kompetensi yang dimiliki dapat menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi diperusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengawasan terhadap kinerja pada karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Riau. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Riau yang berjumlah 72 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada responden. Analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja , variabel pengawasan berpangaruh terhadap kinerja. Diperoleh nilai R Square sebesar 49% berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan pengawasan sementara sisanya 51% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi, Pengawasan, dan Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji dan syukur penulis hanturkan atas kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk mengikuti ujian akhir Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini, tidak sedikit rintangan yang penulis hadapi, baik dari segi materi maupun nonmateri. Akhirnya, dengan segala perjuangan dan kerja keras serta semangat penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul: "Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau". Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat lebih baik di masa yang akan datang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, bantuan dan saran yang membangun. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontrtibusi dalam penyelesaian skripsi ini, di antaranya:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

3. Bapak Dr. Kamaruddin, S. Sos. M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M. Hum selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku dosen pembimbing akademik dan dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
7. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Kedua orang tua penulis, Ayah Matardi dan Ibu Mas Adrita (Alm.) yang telah begitu banyak memberi dukungan baik secara moril dan materil kepada penulis sehingga penulis sampai berada pada tahap ini.

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

10. Keluarga penulis khususnya ketiga saudara penulis yaitu Fitra Adrianto, Tiara Wulandari, dan Ilham Adrianto atas dukungan, bantuan dan semangat yang diberikan kepada penulis.
11. Sahabat penulis Ayi yang telah memberikan semangat serta dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
12. Sahabat seperjuangan yang lebih dulu selesai atas dukungan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengaharapkan masukan, saran dan kritikan yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua Aamiin Ya Rabbal'alamin. Waassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, Desember 2022

Penulis

TITY MONICA FATIMAH
NIM.11870124279

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **ii**
DAFTAR ISI ..... **v**
DAFTAR TABEL ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian 8
1.4 Sistematika Penulisan 9
BAB II LANDASAN TEORI **11**
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 11
2.1.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia 12
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 12
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 15
2.2 Pengertian Kinerja 16
2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 17
2.2.2 Manfaat Kinerja 18
2.2.3 Indikator Kinerja 19
2.3 Pengertian Kompetensi 20
2.3.1 Dimensi Kompetensi 21
2.3.2 Indikator Kompetensi 22
2.3.3 Jenis Kompetensi 23
2.3.4 Tujuan Kompetensi 25
2.3.5 Manfaat Kompetensi 27
2.3.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi 29
2.4 Pengertian Pengawasan 30
2.4.1 Fungsi Pengawasan 31
2.4.2 Indikator Pengawasan 32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

2.4.3 Dimensi Pengawasan 32
2.4.4 Maksud Dan Tujuan Pengawasan 33
2.5 Pandangan Islam 34
2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kompetensi 34
2.5.2 Pandangan Islam Tentang Pengawasan 35
2.5.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja 35
2.6 Penelitian Terdahulu 36
2.7 Kerangka Pemikiran 39
2.8 Hipotesis 39
2.8.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja 40
2.8.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja 40
2.8.3 Pengaruh Kompetensi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja 41
2.9 Konsep Operasional Variabel 42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 43
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian 43
3.2 Jenis Dan Sumber Data 43
3.3 Populasi Dan Sampel 44
3.4 Teknik Pengumpulan Data 45
3.5 Metode Analisis Data 46
3.6 Uji Kualitas Data Melalui Analisis SPSS 47
3.7 Uji Asumsi Klasik..... 48
3.8 Uji Hipotesis 49
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN DAN LOKASI 52
4.1 Gambaran Perusahaan 52
4.2 Visi Dan Misi Perusahaan 53
4.2.1 Visi 53
4.2.2 Misi 53
4.3 Struktur Organisasi 54

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 62

5.1 Karakteristik Responden 62
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 62
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 63
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidiikan 63
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian 64
5.2.1 Kompetensi (X1) 64
5.2.2 Pengawasan (X2) 66
5.2.3 Kinerja (Y) 68
5.3 Uji Kualitas Data 70
5.3.1 Uji Validitas 70
5.3.2 Uji Reliabilitas 72
5.4 Uji Asumsi Klasik 72
5.4.1 Uji Normlitas 72
5.4.2 Uji Multikolinearitas 74
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas 75
5.4.4 Uji Autokorelasi 76
5.4.5 Regresi Linear Berganda 77
5.5 Uji Hipotesis 78
5.5.1 Uji Parsial (Uji T) 78
5.5.2 Uji Simultan (Uji T) 79
5.5.3 Uji Koefisien Determinasi 80
5.6 Pembahasan 80
5.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja 80
5.6.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja 82
5.6.3 Pengaruh Kompetensi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja 83

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 85
6.1 Kesimpulan 85
6.2 Saran 86
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

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

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah karyawan UPT Laboratorium Bahan Kontruksi	3
Tabel 1.2	Tingkat pendidikan UPT Laboratorium Bahan Kontruksi	4
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu	36
Tabel 2.2	Konsep operasional vaeiabel	42
Tabel 5.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	62
Tabel 5.2	Karakteristik responden berdasarkan usia	63
Tabel 5.3	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	63
Tabel 5.4	Rekapitulasi responden berdasarkan variabel kompetensi (X1)	65
Tabel 5.5	Rekapitulasi responden berdasarkan variabel pengawasan (X2)	67
Tabel 5.6	Rekapitulasi responden berdasarkan variabel kinerja (Y)	69
Tabel 5.7	Uji validitas	71
Tabel 5.8	Uji reliabilitas	72
Tabel 5.9	Uji statistik non- parametrik kolmogorov-smirnov (K-S)	74
Tabel 5.10	Coefficient	75
Tabel 5.11	Model summery	77
Tabel 5.12	Regresi linear berganda	77
Tabel 5.13	Uji t	78
Tabel 5.14	Uji f	79
Tabel 5.15	Koefisien determinasi	80

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran 39
Gambar 4.1 Struktur organisasi 54
Gambar 5.1 Histogram plot 73
Gambar 5.2 Scatterplot 76

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan perusahaan tidak dapat tercapai tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal meskipun didukung oleh infrastruktur dan sumber daya yang memadai. Oleh karena itu, penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Senata dkk, 2014 mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi setiap perusahaan. Rendahnya kualitas sumber daya manusia menyebabkan turunnya efektifitas kerja karyawan, dan akan mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan.

Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau adalah unit pelaksana teknis daerah yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan operasional yang meliputi pengadaan, pengelolaan, pengoperasian, pemeliharaan peralatan laboratorium di bidang pengujian serta pengendalian mutu atau kualitas struktur.

UPT Laboratorium Bahan Konstruksi melayani pengujian material konstruksi khususnya jalan dan jembatan, pengujian mutu lapangan dan penyelidikan lapisan tanah guna menjamin mutu pelaksanaan konstruksi. Oleh

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

karena itu, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan berkompeten dibidangnya masing-masing.

Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut pada kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu diketahui kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh karyawan tersebut karena seorang karyawan yang berkompeten akan memberikan kemampuan terbaiknya pada perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat. Kompetensi yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang tersebut. Akan tetapi kompetensi sumber daya manusia di UPT Laboratorium Bahan Konstruksi masih terbatas, dan belum adanya program pelatihan dari pihak perusahaan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk kemampuan seseorang untuk membagi dan menerapkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang ada pada dirinya diberbagai kondisi dalam suatu organisasi **(Wibowo, 2016).** Karyawan yang berkualitas akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam program kerja.

Berdasarkan informasi yang diperoleh penulis melalui wawancara dengan narasumber yaitu bapak La Ode Asfar, S.STP, M.Si selaku kepala bagian tata usaha pada UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi

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

Riau pada hari Senin 7 Maret 2022 pukul 11.09 WIB, beliau mengatakan bahwa jumlah karyawan di Laboratorium Bahan Konstruksi berjumlah 72 orang.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau pada tahun 2022

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan (orang)
1	PNS (Pegawai Negeri Sipil)	21
2	Operator Komputer	10
3	Beton / Bahan Bangunan	4
4	Aspal dan Agregate	4
5	Tanah	4
6	Air dan Lingkungan	19
7	Supir	1
8	Customer Service	4
9	Satpam	5
Jumlah		72

Sumber : UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Provinsi Riau 2022

Dari tabel 1.1. dapat dilihat jumlah karyawan pada UPT Laboratorium Bahan Konstruksi sebanyak 72 orang. Pada bagian PNS terdapat 21 orang karyawan, pada bagian operator komputer terdapat 10 orang karyawan, pada bagian beton atau bahan bangunan terdapat 4 orang karyawan, pada bagian aspal dan agregate terdapat 4 orang karyawan, pada bagian tanah terdapat 4 orang karyawan, pada bagian air dan lingkungan terdapat 19 orang karyawan, pada bagian supir terdapat 1 orang karyawan, pada bagian customer service terdapat 4 orang karyawan, dan pada bagian satpam terdapat 5 orang karyawan.

Dalam menjalankan tugasnya, karyawan harus memberikan pelayanan yang terbaik, sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan karena karyawan merupakan suatu tombak pemberian pelayanan di pemerintahan hendaknya memiliki kemampuan dan pengetahuan yang *profesional* agar dapat memberikan

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

pelayanan yang positif bagi masyarakat dan kemajuan lembaga pemerintahan melalui peningkatan kinerja.

Karyawan di Laboratorium Bahan Konstruksi memiliki tingkat pendidikan yang beragam dan memiliki beberapa bagian atau devisi dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 1.2
Data Tingkat Pendidikan Karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau pada tahun 2022

No	Bidang Pekerjaan	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	Tata Usaha	SMA/SMK dan S1	16
2	Seksi Perencanaan dan Pengendalian Mutu	S1 dan S2	3
3	Laboratorium Tanah dan Agregate	SMA/SMK dan S1	8
4	Laboratorium Aspal	SMA/SMK dan S1	6
5	Laboratorium Bahan Bangunan	SMA/SMK dan S1	7
6	Laboratorium Air dan Lingkungan	SMA/SMK, S1 dan S2	22
7	Kebersihan	SMA	4
8	Supir	SMP	1
9	Satpam	SMA/SMK, S1	5
Jumlah			72

Sumber : UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Provinsi Riau 2022

Dari tabel 1.2 dapat dilihat UPT Laboratorium Bahan Konstruksi ini memiliki 9 bidang mulai dari tata usaha, seksi perencanaan dan pengendalian mutu, laboratorium tanah dan agregate, laboratorium aspal, laboratorium bahan bangunan, laboratorium air dan lingkungan, kebersihan, supir dan satpam.

Pada bagian tata usaha ada 8 orang karyawan yang tidak sesuai dengan pendidikan formal yang dimiliki dan ada 6 orang karyawan dengan tingkat pendidikan yang beragam, pada bagian perencanaan dan pengendalian mutu ada 2

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

orang karyawan yang berpendidikan S1 dan 1 orang karyawan dengan pendidikan S2, pada bagian laboratorium tanah dan agregate ada 2 orang karyawan yang tidak sesuai dengan pendidikan formal yang dimiliki, pada bagian laboratorium aspal ada 4 orang karyawan yang tidak sesuai dengan pendidikan formal yang dimiliki, pada bagian laboratorium bahan bangunan ada 2 orang karyawan yang tidak sesuai dengan pendidikan formal yang dimiliki, dan pada bagian laboratorium air dan lingkungan ada 11 orang karyawan yang tidak sesuai dengan pendidikan formal yang dimiliki.

Tingkat pendidikan karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi sangat beragam, akan tetapi adanya sebagian penempatan karyawan dalam jabatan belum disesuaikan dengan pendidikan formal yang dimiliki, tetapi dilihat dari pengalaman kerja karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang tinggi seharusnya antara kompetensi individu yang dimiliki harus sesuai dengan kompetensi jabatan yang diemban seseorang dalam organisasi. Hal ini akan mengakibatkan kecocokan dan kesesuaian dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab.

Kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh karyawan atas fungsi pekerjaan tertentu dan aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. **Mangkunegara (2009) dalam jurnal Setyowati&Haryani (2016)** mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

terjadi di UPT Laboratorium Bahan Konstruksi yaitu, setiap karyawan memiliki target kerja masing-masing. Akan tetapi, adanya sebagian karyawan yang tidak mencapai targetnya, dan dalam bekerja karyawan menunggu perintah atasan bukan inisiatif sendiri.

Untuk menghasilkan hasil kerja yang baik, tentu membutuhkan sistem pengawasan kerja yang baik pula. Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, **Daulay (2017: 218).**

Pengawasan sangat penting bagi setiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui pengawasan bisa memantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, seperti kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan dan kelemahan dalam pelaksanaan metode kerja, serta rintangan-rintangan yang dialami. Tanpa pengawasan yang tepat, sulit bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Pengawasan yang baik menggambarkan suatu penilaian terhadap rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya. Hasil wawancara dari bapak La Ode Asfar, S.STP, M.Si, pengawasan di UPT Laboratorium Bahan Konstruksi melalui *monitoring* dan evaluasi. *Monitoring* dan evaluasi dilakukan untuk mengetahui apakah program kerja sesuai dengan *SOP* dan standar mutu yang telah ditetapkan.

Pengawasan di UPT Laboratorium Bahan Konstruksi masih kurang yaitu adanya karyawan terlambat masuk jam kerja, adanya karyawan keluar masuk pada

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

jam kerja dan pulang tidak tepat waktu yang telah ditentukan. Melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan akan adanya rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengawasan dan kompetensi merupakan sistem yang saling berhubungan dalam suatu organisasi yang mampu mendukung tercapainya tujuan karena dengan pengawasan dapat meningkatkan disiplin kerja dan semangat dalam bekerja, sedangkan kompetensi yang dimiliki dapat menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi dan dapat mengurangi hal-hal yang tidak diinginkan seperti pemborosan waktu, tenaga, dan lain-lain. Pada dasarnya apabila pengawasan dan kompetensi diterapkan sebagaimana mestinya maka akan mampu meningkatkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengangkat judul **"Pengaruh Kompetensi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Riau".**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Riau
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Riau

3. Apakah kompetensi dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Riau.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Peruma han, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Riau
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengawasan terhadap kinerja pada karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Riau

b. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

   Dengan penelitian ini diharapkan berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

khususnya masalah kompetensi, pengawasan, kinerja dan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program S1.

2. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui pentingnya kompetensi, pengawasan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan teori yang berhubungan dengan dikemukan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu : Kompetensi, Pengawasan, Kinerja

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini di uraikan mengenai sejarah singkat berdirinya UPT Laboratoruim Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Riau, struktur upt laboratorium bahan konstruksi, dan aktivitas aktivitas upt laboratorium bahan konstruksi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian akhir penelitian ini terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen sumber daya manusia.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. **Sinambela (2017).**

Sutrisno (2017) manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. **Irham (2017).**

Afandi (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Haslindah (2019) menyatakan bahwa Manejemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan.

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

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

2.1.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh **Hasibuan (2013:14)** antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement,* dan *job evaluation.*
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man on the right place and on the right job.*
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, Menurut **Hasibuan (2013:21)** yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

   Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

   Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

   Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengawasan (*Controlling*)

   Kegiatan pengendalian pegawai agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

   Proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

   Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

   Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

   Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan *loyalitas* karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

    Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*Separation*)

    Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa fungi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan sebagai pengarah, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian di dalam perusahaan agar semua kegiatan manajemen di dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2011:7),** tujuan MSDM meliputi :

1. Mempertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prose dur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia-manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh karena itu karyawan tersebut harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan tujuan utama sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia atau karyawan terhadap organisasi yang bersangkutan.

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

2.2 Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2015:67),** menyatakan: "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut **Sutrisno (2016),** kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kasmir (2016) mengatakan Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Mangkunegara (2017) Istilah Kinerja berasal dari kata (*Job Performance*) prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasai bersangkutan

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

secara legal,tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. **Sedarmayanti (2017).**

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

2.2.1 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9),** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efesiensi

   Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efesiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efesien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

   Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

   Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin

meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

   Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

2.2.2 Manfaat Kinerja

Menurut **Sedermayanti (2017:64)** menyatakan bahwa "manfaat kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja.

   Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil.

   Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

   Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuanya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

4. Penyesuaian kompensasi

   Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi.

   Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

   Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

   Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses *rekruitmen* dan seleksi.

2.2.3 Indikator Kinerja

Dalam buku Sopiah, **Sangadji (2018:351) Robbins (2006)** menyatakan "ada enam indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas ; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas ; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu ; merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya oraganisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian ; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap oraganisasi.

2.3. Kompetensi

Moeheriono (2014) Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Menurut **Edison dkk (2016)** Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Menurut **George klemp, dalam Emron, Yohny, Imas (2017),** kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul.

Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau *kapabilitas* yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang, adapun secara *etimologi*, kompetensi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik **Sutrisno (2017).**

Dapat disimpulkan kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang sehingga dapat membedakan antara hasil kerja dari satu individu terhadap individu lain.

2.3.1 Dimensi Kompetensi

Terdapat Dimensi Kompetensi menurut **Edison, Anwar & Komariyah (2017:143)** menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

   Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari palatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

b. Keahlian (*Skill*)

   Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

c. Sikap (*Attitude*)

   Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

2.3.2 Indikator Kompetensi

Menurut **Wibowo (2016),** adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan (*Skill*)

   Merupakan kemampuan yang menunjukkan *system* atau urutan perilaku yang secara *fungsional* berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standar kerja dan target dalam perusahaan.

2. Pengetahuan

   Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi di bidang masing-masing.

3. Konsep diri (sikap)

   Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus *profesionalisime* dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Sifat (*Trait*)

   Karakteristik yang *relative* konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

5. Motif

   Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2.3.3 Jenis-jenis Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja. Adapun jenis-jenis kompetensi, salah satunya menurut **Moehariono (2014:14)** yang menyatakan bahwa ada tiga jenis kompetensi, diantaranya :

1. Kompetensi individu

   Kompetensi individu dikelompokkan menjadi dua yang terdiri dari kompetensi *threshold* atau kompetensi minimum yaitu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, misalnya kemampuan pengetahuan atau keahlian dasar seperti membaca atau menulis dan kompetensi *differentiating* yaitu kompetensi yang membedakan seseorang berkinerja tinggi atau berkinerja rendah dengan karyawan lainnya, misalnya seseorang yang memiliki orientasi motivasi tinggi biasanya yang di perhatikan adalah pada tujuan melebihi yang ditargetkan oleh perusahaan dalam standar kerja.

2. Kompetensi jabatan

Kompetensi jabatan (*job competency*) mempunyai peran yang sangat penting dan harus mendapatkanperhatian serius dari pihak manajemen karena aspek kompetensi jabatan ini sudah banyak digunakan sebagai dasar penentu posisis jabatan calon karyawan atau calon pejabat yang akan menduduki suatu jabatan. Seseorang agar mendapatkan kinerja tinggi secara maksimal seharusnya antara kompetensi individu yang dimiliki, harus sesuai atau cocok dengan kompetensi jabatan yang diembannya, hal ini akan mengakibatkan terjadinya kecocokan (*matching*) dan kesesuaian dengan kemampuan yang dimilikinya.

3. Kompetensi organisasi

Kompetensi organisasi merupakan area karakter keahlian organisasi dan merupakan sinergi dari seluruh sumber daya seperti motivasi, usaha-usaha karyawan, teknologi dan keahlian profesional, serta ide-ide tentang kolaborasi dari manajemen. Kemudian kompetensi organisasi tersebut dapat bekerja secara sistematis dan terstruktur serta memberikan organisasi sebagai kekuatan strategis. Kemudian kompetensi mempunyai kelebihan sulit ditiru oleh pesaing lain, sebab bersifat *distinctive* and *spesific* untuk setiap individu organisasi. Salah satu pembentukan kompetensi organisasi yang baik adalah dari kompetensi individu karyawannya itu sendiri. Apabila kompetensi individu sudah sesuai dan selaras dengan kompetensi organisasi, maka akan tercipta *competence based organization* atau organisasi yang berbasisi kompetensi.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

2.3.4 Tujuan Kompetensi

Kompetensi juga memiliki tujuan, terdapat beberapa pendapat dari para ahli yang mengemukakan tujuan dari kompetensi agar suatu organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. **Hutapea Dan Nuriana (2011:16-19)** berpendapat kompetensi dalam organisasi pada umumnya bertujuan untuk :

1. Pembentukan pekerjaan

   Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan disuatu organisasi, hal-hal tersebut dipengaruhi oleh tujuan instansi. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

2. Evaluasi pekerjaan

   Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah kompenen dasar pembentukan kompetensi.

3. Rekrutmen dan seleksi

   Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi

calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

4. Pembentukan dan pengembangan organisasi

   Kompetensi dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif.

5. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi

   Peran kompetensi sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi, hal ini dapat terjadi apabila nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

6. Pembelajaran organisasi

   Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melainkan juga untu membentuk karakter pembelajaran yang sesuai dengan kebutuan pegawai.

7. Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai

   Kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau instansi mencipatakan pengembangan karier bagi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimliki.

8. Sistem imbal jasa

   Pemberian imbal jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh organisasi secara keseluruhan.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

2.3.5 Manfaat Kompetensi

Manfaat dari penggunaan kompetensi menurut **Ruky dalam Edy Sutrisno (2016:208),** mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

   Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

2. Alat seleksi karyawan.

   Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3. Memaksimalkan produktivitas.

   Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk

menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4. Dasar untuk pengembangan sistem *remunerasi.*

   Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem *remunerasi* (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan *remunerasi* akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

   Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkatkan. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

   Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat diatas tujuan manfaaat dan kompetensi diantaranya pembentukan pekerjaan, evaluasi pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, pembentukan dan pengembangan organisasi, membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi, pembelajaran organisasi, manajemen karier dan penilaian potensi pegawai, sistem imbal jasa.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

2.3.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, menurut **Michael Zwell dalam Wibowo (2010:102)** mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

   Keyakinan seseorang terhadap dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran positif tentang diriya maupun orang lain maka akan menjadi seseorang yang memiliki ciri orang yang berpikir kedepan.

2. Keterampilan

   Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

   Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya pengalaman.

4. Karakteristik kepribadian

   Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah kenyatannya, kepribadian seseorang dapat berubahkapan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Isu emosional

   Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif dari seorang pegawai.

6. Kemampuan intelektual

   Kompetensi tergantung pada pemikiran *kognitif* seperti pemikiran *konseptual* dan pemikiran *analitis.*

2.4 Pengawasan Kerja

Menurut **Irham Fahmi (2014:138)** pengawasan didefenisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukungnya visi dan misi suatu organisasi.

Menurut **Usman Effendi (2014:138)** mengemukakan bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling *esensial*, sebaik apa pun kegiatan pekerjaan tanpa adanya dilaksanakan pengawasan pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil.

Menurut **Handoko (2016: 25),** pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut **Sondang Siagian Atmodiwiryo dalam Satriadi (2016, p.290)** pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organsasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Daulay (2017: 218) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja adalah suatu proses kegiatan untuk memastikan dan menjamin bahwa kegiatan yang telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar, rencana, dan ketentuan - ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan sumber daya yang paling efektif dan efesien dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.4.1 Fungsi Pengawasan Kerja

Menurut **Kadarisman (2015: 194),** fungsi pengawasan kerja antara lain:

1. Menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya.
2. Menentukan berapa banyak orang (karyawan) diperlukan serta keterampilan-keterampilan yang perlu dimiliki mereka (*organization*).
3. Menyeleksi individu-individu untuk mengisi posisi -posisi (*staffing*) dan kemudian mereka diberi tugas kerja dan ia membantu mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya dengan baik (*direction*).
4. Dengan aneka macam laporan, ia meneliti bagaimana baiknya rencana-rencana dilaksanakan dan ia mempelajari kembali rencana-rencana sehubungan dengan hasil -hasil yang dicapai dan apabila perlu rencana-rencana tersebut dimodifikasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

2.4.2 Indikator Pengawasan Kerja

Menurut **Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016, p.290)** terdiri dari empat indikator yaitu :

1. Menetapkan standar (*Standards*) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.
2. Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
3. Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
4. Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (*deviasi*) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

2.4.3 Dimensi Pengawasan Kerja

Agar pengawasan dapat berjalan dengan baik ada beberapa dimensi - dimensi pengawasan yang perlu dipahami oleh pengawas. **Handoko dalam Satriadi (2016, p.290)** mengatakan terdapat 5 dimensi pengawasan yaitu :

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

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

1. Penetapan standar hasil yang diinginkan
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan
4. Pembandingan pelaksanaan standar dan analisa penyimpangan
5. Pengambilan tindakan korektif bila diperlukan

2.4.4 Maksud dan Tujuan Pengawasan Kerja

Menurut **Daulay (2017: 222),** maksud dan tujuan pengawasan kerja antara lain:

1. Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak.
2. Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru.
3. Mengetahui penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana awal (*planning*) terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang direncanakan.
4. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (*fase*/tingkat pelaksanaan).
5. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Menurut **Kadarisman (2015: 201),** tujuan adanya fungsi pengawasan kerja yaitu untuk menciptakan kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas, kebijaksanaan, peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh atasan langsung. Dengan adanya pengawasan ini maka usaha untuk

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

menentukan apa yang sedang dilakukan berupa penilaian atas kinerja yang dihasilkan berdasarkan atas rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu, kegiatan pengawasan tersebut tidak dapat dipisahkan dengan segala usaha membandingkan hasil yang telah dicapai dengan standar yang sudah direncanakan.

2.5 Pandangan Islam Terhadap Konstruk Yang Diteliti

2.5.1 Pandangan Islam Terhadap Kompetensi

Kompetensi merupakan aspek perilaku yang mendasari kinerja kompeten. Sering disebut kompetensi perilaku karena bertujuan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka melakukan pekerjaannya dengan baik, ini adalah pendapat Armstrong dan Baron. Dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Firman Allah SWT dalam QS. Yunus ayat 100, berbunyi:

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَن تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ ٱللَّهِ ۚ وَيَجْعَلُ ٱلرِّجْسَ عَلَى ٱلَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ

Artinya: *"Dan tidak ada seorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang yang tidak mengerti". (Q.S. Yunus : 100).*

Ayat di atas dapat dihubungkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu seseorang dalam melakukan segala hal harus mempergunakan kompetensinya dengan baik, seperti dalam suatu instansi atau perusahaan. karyawan harus memanfaatkan kompetensi untuk pencapaian tujuan instansi atau

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

perusahaan. Karena dengan kompetensi yang sesuai dengan tugasnya, maka karyawan bisa menyelesaikan tugas dari perusahaan.

2.5.2 Pandangan Islam Terhadap Pengawasan

Beberapa hadits Rasulullah SAW juga menganjurkan perlunya melaksanakan pengawasan atau evaluasi dalam setiap pekerjaan. Ajaran Islam sangat memperhatikan adanya bentuk pengawasan terhadap diri terlebih dahulu sebelum melakukan pengawasan terhadap orang lain. Hal ini antara lain berdasarkan hadits Rasulullah SAW sebagai berikut:

حاسبوا أنفسكم قبل أن بحاسبوا ونوا أعمالكم قبل أن توزن (الحديث)

Artinya: *"Periksalah dirimu sebelum memeriksa orang lain. Lihatlah dahulu atas kerjamu sebelum melihat kerja orang lain."* (HR. Tirmidzi: 2383).

Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Didin dan Hendri (2003) menyatakan bahwa dalam pandangan islam pengawasan dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengkoreksi yang salah dan membenarkan yang hak.

2.5.3 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Kinerja dalam islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara, tanpa adanya profesionalisme dalam kinerja, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan, serta menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوا۟ ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: *dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan.*

Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

2.6 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian / Publikasi	Judul	Hasil	Beda
1	Dwiki Ramdani 1), Darmawaty Abd. Razak 2), Sandi Prahara 3) Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Ilmu Komunikasi Vol 1, No. 1, Januari-Juni 2022	The effect of supervision on the performance of aviation security employees at Djalaluddin airport gorontalo	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa, Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja	Lokasi penelitian
2	Teguh Hendra Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Volume 12,	Pengaruh Pengawasan Tehadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementrian Pekerjaan Umum	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Jumlah variabel dan lokasi penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	Nomor 4, 27 Desember 2021	Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru		
3	Hernadhi. S Jurnal Paradigma Ekonomika Vol.15.No. 2, Juli – Desember 2020	Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie Sunggal Sumatra Utara	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa, kompetensi, pelatihan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Perbedaan terletak pada variabel X2 dan lokasi penelitian
4	Ricky Rafii Ritonga (2020) / Volume 14, Nomor 2: 329-341	Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mujur Lika Lestari Medan	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa kompetensi dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian
5	Srigati, Ismiyati / Business and Accounting Education Journal 1 (1) (2020) , 30 Juni 2020	The effect of supervision, motivation, and competence on the performance of employees at the Distanbun simultaneously or partially	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa, Pengawasan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Lokasi penelitian
6	Philip Zuky 1) , Sonteria Telaumbanua 2), Inneke Pramansyah 3), Leni Suherna 4) dan Hendry 5) Vol. 2, Nomor	Pengaruh Pengawasan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Invilon Sagita Medan	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa, pengawasan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	2/ VIII /Pasca -UDA/ Agustus 2019			
7	Nasruddin / Vol. 1 No.1 Edisi 2 Oktober 2018	Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa, kompetensi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian
8	Annisa Putri Soetrisno 1) Alini Gilang 2) Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Volume VIII No. 1 Tahun 2018	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan (studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Jumlah variabel dan lokasi penelitian
9	Tri Darmawati Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 12, No.3,Oktober 2015	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Havraco Jaya Palembang	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Jumlah variabel dan lokasi penelitian
10.	Rabiaful Akbar / JOM Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober 2014	Pengaruh pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa, pengawasan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian

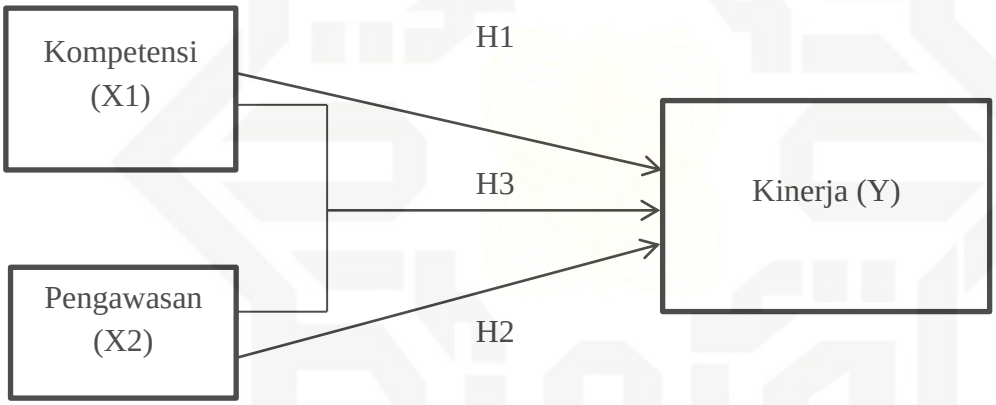
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan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

2.7 Kerangka Pemikiran

Menurut (Amirullah, 2002) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir berguna membangun suatu hipotesis sehingga dapat disebut sebagai dasar penyusun hipotesis.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang mengacu pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja dapat digambarkan paradigma.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan Gambar:

: Pengaruh Secara Parsial

Dalam penelitian ini dikaji bahwa variabel independen (variabel yang mempengaruhi) yaitu variabel Kompetensi (X1), Pengawasan (X2). Variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) yaitu Kinerja (Y1).

2.8 Hipotesis

Menurut **Sugiyono, 2014:64** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian

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

biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

2.8.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Pada umumnya kompetensi menyangkut pada kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Seorang karyawan memiliki kompetensi yang baik maka akan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan masalah dengan cepat dan memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (jurnal riset bisnis dan manajemen volume VIII No.1 Tahun 2018) tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi di PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). Penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

H1 : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi

2.8.2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut.

Penelitian yang dilakukan Teguh Hendra (riau economics and business review volume 4, 27 desember 2021) tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kementerian pekerjaan umum dan perumahan rakyat balai wilayah sungai sumatera III pekanbaru. Penelitian ini menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

H2: Diduga pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi

2.8.3. Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja

Kompetensi dan pengawasan merupakan sistem yang saling berhubungan dalam suatu organisasi yang mampu mendukung tercapainya tujuan karena dengan pengawasan dapat meningkatkan disiplin kerja dan semangat dalam bekerja, sedangkan kompetensi yang dimiliki dapat menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi dan dapat mengurangi hal-hal yang tidak diinginkan seperti pemborosan waktu, tenaga, dan lain-lain. Pada dasarnya apabila kompetensi dan pengawasan diterapkan sebagaimana mestinya maka akan mampu meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ricky Rafii Ritonga (volume 14, Nomor 2: 329-341, 2020) tentang pengaruh kompetensi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Mujur Lika Lestari Medan. Penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja.

H3: Diduga kompetensi dan pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **Mangkunegara (2015:67).**	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian **Sangadji (2018:351) Robbins (2006)**	Likert
2.	Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. **George klemp, dalam Emron, Yohny, Imas (2017).**	1. Keterampilan (Skill) 2. Pengetahuan 3. Konsep diri (Sikap) 4. Sifat (Trait) 5. Motif **Wibowo (2016)**	Likert
3.	Pengawasan (X2)	Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. **Daulay (2017: 218).**	1. Penetapan Standart 2. Pengukuran 3. Membandingkan 4. Melakukan Tindakan **Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016, p.290)**	Likert

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau Jl. Sudirman no. 197 tangkerang selatan Pekanbaru, Riau. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli 2022 sampai bulan Oktober 2022.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2017)** data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau.

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

3.2.2 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2017)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel kompetensi (X1), pengawasan (X2) dan kinerja (Y) karyawan yang didapat langsung dari responden.

3.2.3 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2017)** Data sekunder adalah sumber yang tidak Langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi diperusahaan terkait dengan variabel peneliti.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2017)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau, yaitu sebanyak 72 orang.

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

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

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2018)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 orang. Sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel.

3.4 Teknik Peng umpulan Data

3.4.1 Observasi

Menurut **Sugiyono (2013:145)** Observasi/pengamatan adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada Kompetensi dan Pengawasan di UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau

3.4.2 Kuesioner

Menurut **Noor (2012)** Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju, maka diberi nilai 5
S	: Setuju, maka diberi nilai 4
N	: Netral, maka diberi nilai 3
TS	: Tidak setuju, maka diberi nilai 2
STS	: Sangat tidak setuju, maka diberi nilai 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

3.4.3 Wawancara

Menurut **wirawan (2015)** wawancara yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancara) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa: tatap muka langsung, telepon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan media komunikasi secara langsung dengan kepala bagian tata usaha pada UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau.

3.5 Analisis Data

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sanusi (2014)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut **Suliyanto (2011)** Model Regresi Linier Berganda merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Persamaan Regresi ini memuat nilai konstanta atau intercept nilai koefisien regresi dengan variabel bebasnya. **Suliyanto (2011)** menyatakan

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

Analisis yang digunakan adalah metode Regresi Linear Berganda dengan rumus berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e}$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Kompetensi

X2 = Pengawasan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi X1

b_1 = Koefisien Regresi X2

e = Variabel Pengganggu

3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui :

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut **Noor (2012)** Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai *r hitung* (*correlated* / total indikator) >*r* tabel, artinya alat ukur

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

yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai *r hitung* (*correlated* / total indikator) <*r* tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Noor (2012)** Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*> 0.60.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji normalitas

Menurut **Ghozali (2018)** Uji Normalitas bertujuan menuji apakah data berdistribusi normal/tidak. Dapat dikatakan normal jika probabillitas (sig) > 0,05.

3.7.2 Uji Multikolineritas

Menurut **Ghozali (2018)** Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui tolerance value dan VIF (*Variance Inflasion Factor*). Jika tolerance value > 0,1 dan VIF ≤ 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas.

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

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut **Ghozali (2018)** Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya > 0,05 maka model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011)** Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan unutk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan penggangu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan *Durbin Watson* dengan rumus sebagai berikut :

a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.

b. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi

c. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat aotokorelasi negatif.

3.8 Uji Hipotesis

Sugiyono (2017) menyatakan Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian.

3.8.1 Uji Parsial (Uji T)

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk

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

mengetahui signifikansi peran secara pasrial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahawa variabel independen lain dianggap konstan. Dirumuskan sebagai berikut :

Rumus : $\mathrm{t} = \frac{\mathrm{r}\sqrt{\mathrm{n}-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien Korelasi Parsial

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Ha diterima apabila t (hitung) > t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value < 0,05
b. Ho diterima apabila t (hitung) < t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara varibel X dengan varibel Y dan P value > 0,05.

3.8.2 Uji simultan (Uji F)

Sugiyono (2017) menyatakan Uji f akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian (ANOVA).*

Rumus $F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(n-k-1)}$

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Ha diterima apabila F (hitung) > F (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan varibael Y dan P value <0,05
b. Ho diterima apabila F (hitung) < F (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan varibael Y dan P value >0,05

3.8.3 Uji Koefisien Determinan

Menurut **Gujarati (2012)** Analisis Korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$\boldsymbol{Kd = r^2 \; x \; 100\%}$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

UPT Laboratorium Bahan Konstruksi merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang melayani pengujian material konstruksi khususnya jalan dan jembatan, pembuatan rumus rancangan campuran, pengujian mutu konstruksi, pengujian mutu lapangan dan penyelidikan lapisan tanah guna menjamin mutu pelaksanaan konstruksi.

UPT Laboratorium Bahan Konstruksi terletak di Jalan Jendral Sudirman,Tangkerang Selatan, Kec.Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28125. Disamping itu juga merupakan sumber penghasilan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Provinsi Riau. Sebelum adanya OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang baru pada tahun 2017, UPT ini merupakan Bidang Pengujian dan Pengembangan Teknologi pada Dinas Bina Marga Provinsi Riau dengan Tupoksi yang hampir sama.

Tujuan pembentukan UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi adalah membantu menyelenggarakan kewenangan Provinsi pada urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang sub urusan jalan yaitu penyelenggaraan jalan provinsi. Hal ini sesuai amanah Undang – Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Bab I C No. 9.

Dalam menunjang penyelenggaraan pembangunan jalan provinsi, UPT Laboratorium Pengujian Bahan Konstruksi mempunyai tugas untuk membantu

dalam mengkoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis pengujian bahan mutu konstruksi melalui kegiatan teknis operasional yang bersifat pelaksanaan dari organisasi induknya yaitu Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi dalam melakukan urusan pemerintahan seseuai wewenangnya agar tercipta kualitas konstruksi yang baik.

4.2 Visi Dan Misi UPT Laboratoium Bahan Konstruksi

4.2.1. Visi

Menjadi laboratorium pengujian yang handal dan profesional.

4.2.2. Misi

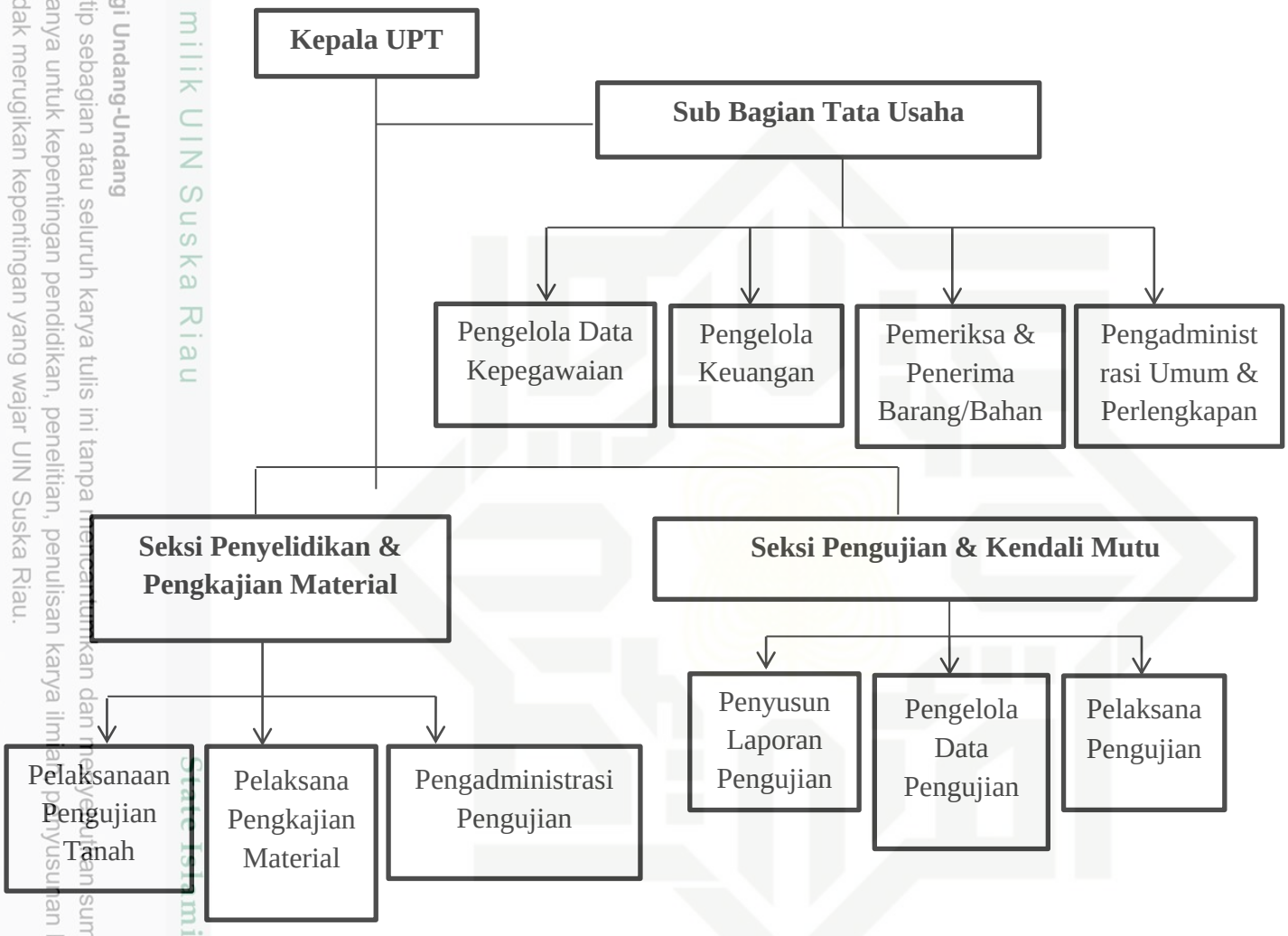
1. Memberikan pelayanan dengan dukungan SDM yang profesional di bidangnya.
2. Menerapkan sistem manajemen laboratorium secara konsisten dengan komitmen yang tinggi dan melakukan perbaikan secara terus-menerus
3. Meningkatkan keahlian *personil* melalui pelatihan sesuai dengan kebutuhan anggaran
4. Turut menjaga kelestarian lingkungan hidup

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

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

4.3 Stuktur Organisasi

Gambar 4.1. Struktur Organisasi UPT Laboratorium Bahan Konstruksi



Sumber: UPT Laboratorium Bahan Konstruksi

4.4 Tugas dan Tanggung Jawab

Menggerakkan suatu organisasi berarti dibutuhkan orang-orang yang berkompeten untuk memegang jabatan tertentu, dimana setiap orang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai fungsi jabatannya. Dalam uraian tugas dan tanggung jawab untuk masing-masing bagian sesuai dengan

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

struktur organisasi perusahaan. Adapun tugas UPT Laboratorium Bahan Konstruksi adalah melaksanakan kegiatan teknis rekayasa Laboratorium dan Lapangan untuk menjamin mutu konstruksi khususnya pada provinsi Riau.

Selanjutnya dalam rangka mendukung tugas pokoknya, UPT Laboratorium Bahan Konstruksi memiliki fungsi yaitu menyediakan jasa layanan yang konkrit dan terukur yang meliputi sebagai berikut :

1. Pengujian Material Konstruksi yaitu suatu rekayasa yang dilakukan di laboratorium untuk mengetahui sifat-sifat dasar suatu bahan material Konstruksi (Beton, Aspal Dan Agregate, Air, Limbah)
2. Pembuatan *JMD (Job Mix Design)* campuran Beton dan campuran Aspal yaitu suatu proses kegiatan merancang dan memilih bahan yang cocok dan menentukan proporsi relatif dengan tujuan memproduksi beton/campuran aspal dengan kekuatan tertentu, daya tahan tertentu dan seekonomis mungkin
3. Uji Mutu / pengendalian mutu Lapangan yaitu kegiatan pengawasan pada suatu pekerjaan konstruksi di lapangan melalui pengujian agar sesuai spesifikasi teknis yang diinginkan.

Dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut di atas UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan umum provinsi Riau terdiri dari susunan organisasi sebagai berikut :

1. Kepala UPT

   Tugas pokok kepala UPT yaitu menyusun rencana kegiatan UPT sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas, mendistribusikan dan memberi

petunjuk pelaksanaan tugas. Memantau, mengawas dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan UPT untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan menandatangani naskah dinas. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan program, keuangan, umum perlengkapan, kepegawaian, dalam lingkungan UPT. Menyiapkan dan merumuskan kebijakan teknis pengujian mutu bahan konstruksi. Mengkoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis pengujian dan pembinaan teknis mutu bahan konstruksi. Mengkoordinasikan dan melaksanakan *formulasi* dan *komposisi Design Mix Formula (DMF)* dan *Job Mix Formula (JMF)*. Mengkoordinasikan dan melaksanakan kajian, penelitian dan pengembangan teknologi bahan konstruksi. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pemetaan lokasi *Quarry*.

Mengkoordinasikan dan melaksanakan penyelidikan struktur lapisan tanah dan pengujian mutu konstruksi. Melaksanakan pengelolaan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Mengkoordinasikan dan melaksanakan pemantauan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan kebijakan teknis pengujian bahan konstruksi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi UPT. Menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas kapala UPT dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Sub Bagian Tata Usaha

Tugas Sub Bagian Tata Usaha yaitu menyusun rencana kegiatan Sub bagian tata usaha sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sub Bagian Tata Usaha untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan menandatangani naskah dinas.

Melakukan koordinasi pelaksanaan kegiatan dalam lingkungan UPT sehingga terwujud koordinasi, sinkronisasi dan integrasi pelaksanaan kegiatan serta menyiapkan bahan penyusunan program UPT. Mengkoordinasikan dan melakukan pengelolaan penyajian data informasi pelayanan administrasi umum, pelayanan kepegawaian dan hukum, administrasi keuangan, pelayanan ketatausahaan, administrasi pelayanan organisasi dan melaksanakan tata urusan kerumahtanggaan, dan kehumasan.

a. Pengelola Data Kepegawaian
    1. Membuat daftar nominatif
    2. Menyusun KP4
    3. Menyiapkan usulan kenaikan pangkat dan KGB
    4. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

b. Pengelola Keuangan

1. Menyusun administrasi pembukuan
2. Menyusun administrasi/pertanggungjawaban keuangan
3. Melaksanakan urusan perpajakan
4. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

c. Pemeriksa dan Penerima Barang/Bahan

1. Melaksanakan pemeriksa dan penerima hasil pengadaan barang
2. Menyusun pembukuan penerima dan penyalur barang
3. Menjalankan bahan untuk kegiatan UPT
4. Menyusun dan mengumpulkan laporan penggunaan bahan
5. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan

d. Pengadministrasian Umum dan Perlengkapan

1. Menyiapkan daftar hadir manual
2. Menyusun uraian tugas Aparatur Sipil Negara (ASN)
3. Melaksanakan laporan *finger print*
4. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

3. Seksi Pengujian dan Kendali Mutu

Tugas Seksi Pengujian dan Kendali Mutu, yaitu mendistribusikan, memberi petunjuk, memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan seksi Pengujian dan Kendali Mutu untuk

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas. Menyiapkan bahan dan melakukan perencanaan kebijakan teknis Pengujian dan Kendali Mutu. Mengkoordinasikan dan melakukan pemeriksaan material yang akan digunakan dalam tiap konstruksi. Menyiapkan bahan, mengkoordinasikan dan melakukan pengambilan sampel uji petik secara periodic di tempat pelaksanaan dan/atau di tempat olahan guna mengetahui kualitas.

Mengkoordinasikan dan melakukan evaluasi dan menetapkan kesesuaian hasil pelaksanaan dengan spesifikasi teknis. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas kepala seksi pengujian dan kendali mutu dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan.

a. Penyusun Laporan Pengujian
    1. Mengumpulkan data pengujian.
    2. Menyusun laporan pengujian.
    3. Asistensi laporan pengujian.
    4. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan.
b. Pengelola Data Pengujian
    1. Menganalisa data pengujian.
    2. Menyusun *Jib Mix Formula dan Design Mix Formula*.
    3. Asistensi laporan pengujian.
    4. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang di perintahkan pimpinan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Pelaksana Pengujian

1. Melaksanakan pengujian material.
2. Melaksanakan uji mutu konstruksi.
3. Memberikan data pengujian untuk di analisa.
4. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

4. Seksi Penyelidikan dan Pengkajian Material

Tugas Seksi Penyelidikan dan Pengkajian Material, yaitu menyusun rencana kegiatan seksi penyelidikan dan pengkajian material sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas. Menyiapkan bahan, mengkoordinasikan dan melakukan penyelidikan tanah di lapangan dan uji mekanisme tanah di laboratorium. Mengkoordinasikan dan melakukan uji sampel uji petik pasca konstruksi melalui *hammer core drill, test pit* bila diperlukan. Mengkoordinasikan dan menyusun laporan hasil penyelidikan tanah dan konstruksi dan *survey* struktur lapisan tanah bila diperlukan. Mengkoordinasikan dan melakukan pengkajian, penelitian dan pengembangan teknologi bahan konstruksi bila diperlukan.

a) Pelaksana Pengujian Tanah

1. Melakukan pengeboran tanah
2. Melakukan sondir tanah
3. Melakukan DBR (Daya Dukung Tanah)
4. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

b) Pelaksana Pengkajian Material

1. Melakukan pengkajian material
2. Mencoba penggunaan material bahan
3. Membuat laporan pengkajian material
4. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

c) Pengadministrasian Pengujian

1. Melakukan *Survey Quarry*
2. Melakukan pengujian material pada *Quarry*
3. Membuat laporan penyelidikan *Quarry*
4. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut ;

1. Berdasarkan hasil uji t diketahui t_{hitung} (8,139) > t_{tabel} (1,995) dan sig. (0,000) < (0,05), menunjukkan bahwa *kompetensi* (X1) memiliki pengaruh SIGNIFIKAN terhadap kinerja (Y) pada UPT Laboratorium Bahan Konstuksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau.
2. Berdasarkan hasil uji t diketahui t_{hitung} (1,996) > t_{tabel} (1,995) dan sig. (0,014) < (0,05), menunjukkan bahwa *pengawasan* (X2) memiliki pengaruh SIGNIFIKAN terhadap kinerja (Y) pada UPT Laboratorium Bahan Konstuksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau.
3. Hasil pengujian hipotesis diperoleh f_{hitung} (33,171) > > f_{tabel} (3,13) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,700. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,490. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Kompetensi* dan *Pengawasan* secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 49% terhadap Kinerja

karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel *Kompetensi* dan *Pengawasan* terhadap variabel *Kinerja* pada UPT Laboratorium Bahan Konstuksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau.

6.2 Saran

1. Upt Laboratorium Bahan Konstruksi sebaiknya lebih memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan dan mengadakan pelatihan-pelatihan agar dapat menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja, karena karyawan yang berkompeten akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam program kerja.
2. Sebaiknya pimpinan hendaknya dapat selalu mengkoreksi atau mengevaluasi kembali setiap pekerjaan-pekerjaan yang diselesaikan para karyawan bisa berupa rapat evaluasi kerja. Melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan adanya rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja dan semangat dalam bekerja.
3. Bagi penelitian selanjutnya, agar lebih mengembangkan penelitian sejenis yang akan dilakukan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik dibandingkan penelitian sebelumnya dilakukan.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Akbar, R., Sasmita, J., Si, M., & Hamid, L. (2014). *Pengaruh pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru Effect of supervision on performance and competence of employees at Permai Hotel Pekanbaru*. In *JOM Fekon* (Vol. 1, Issue 2).

Al-Qur'anul Karim. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang: PT Karya Toha Putra

Darmawati, T. (2015). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Havraco Jaya Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 96-108.

Dwiki Ramdani1)*, D. A. (2022). *The Effect of Supervision on the Performance of Aviation Security Employees at Djalaluddin Airport Gorontalo.* Hulondalo Jurnal Ilmu pemerintahan dan Ilmu Komunikasi, 63-76.

Edison, Emron dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Erico, Chandra, S., & Hasim, W. (2020). *Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Transpac Logistic Medan*. 6 Nomor 2, 10.

Fahmi, irham. 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus. Cetakan Kesatu.* Penerbit ALFABETA. Bandung

Ghozali, Imam.2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Gujarati, N, Damodar.2012. *Dasar-dasar Ekonometrika (Terjemahan)*. Buku2. Edisi 5. Penerbit Salemba : Jakarta.

Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.

Hendra, T. (2021). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.* Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) , 409-418.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Hutagalung, A. P., Rares, J., & Pangemanan, F. (2021). *The Imfluence Of The Competence Of Human Resources On The Performance Of The Labor Inspection Administrators At The Supervision Office Of The Departement Of Manpower and Transmigration North Sulawesi Province 17*, 431–440.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Nasruddin. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas.* Ensiklopedia of Journal, 205-210.

Nasruddin. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas*. *4*(1), 63–71.

Noor, Juliansyah.2012. *Metode Penelitian*. Kencana, Jakarta.

Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta.* JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4 (3) ,332.

Pasaribu, S. E. (2017). *Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padang Sidimpuan. Nusantara*, 1, 76–86.

Rabiaful Akbar, J. S. (2014). *Pengaruh pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru.* JOM Fekon, 1-15.

Ritonga, R. R. (2020). *Pengaruh Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mujur Lika Lestari Medan.* 329-341.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

S, H. (2020). *Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie Sunggal Sumatra Utara*. Jurnal Paradigma Ekonomika, 15 (2), 287–296.

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

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua, Bumi Aksara, Jakarta.

Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung).* JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen, 8(1).

Srigati, I. (2020). *The effect of supervision, motivation, and competence on the performance of employees at the Distanbun simultaneously or partially.* Business and Accounting Education Journal, 106-115.

Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto.2011. *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi Dengan SPSS.* Yogyakarta: Andi offset Yogyakarta.

Suliyanto.2014. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS. Edisi 1.* Yogyakarta: Andi offset.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta* : Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian).* Jakarta: Salemba Empat.

Zuky, P., Telaumbanua, S., Pramansyah, I., Suherna, L., & Pendahuluan, A. (2019). Philip Zuky – *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Invilon Sagita Medan* – Ilmu M anajemen. Jurnal.Darmaagung.Ac.Id Vol 2 No 2, 2, 337–348.

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

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN UPT LABORATORIUM BAHAN KONSTRUKSI DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG, PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI RIAU

Kepada :

Karyawan yang terhormat UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk skripsi dengan judul ***"Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau"*** pada prodi S1 Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapkan terimakasih.

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

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

1. Data Umum

   1. Nama Responden : _____ (boleh tidak di isi)
   2. Umur Responden : _____ Tahun
   3. Jenis Kelamin : _____
   4. Masa Kerja : _____ Tahun
   5. Pendidikan Terakhir : ( ) SD ( ) D3
      ( ) SMP ( ) S1
      ( ) SMA ( ) S2
   6. Jabatan/Golongan : _____

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

   1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
   2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda cheklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.
   3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti
   4. Terima kasih atas partisipasinya dan selamat bekerja.

3. Keterangan Skor Penilaian

   1. Sangat Tidak Setuju : STS
   2. Tidak Setuju : TS
   3. N : N
   4. Setuju : S
   5. Sangat Setuju : SS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

1. Variabel Kinerja (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan					
2	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
4	Beban kerja karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Saya menggunakan waktu dalam bekerja dengan efektif dan efisien					
7	Saya mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektivitas dari pekerjaan					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan optimal					
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri dengan baik dan sesuai dengan SOP yang ditetapkan					
10	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan					

UIN SUSKA RIAU

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

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

2. Variabel Kompetensi (X1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan sesuai standar perusahaan					
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan					
3	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik					
4	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain					
5	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku					
6	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
7	Saya mampu mengoperasikan peralatan kerja dalam melakukan pekerjaan					
8	Saya mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan masalah					
9	Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap semua rekan kerja					
10	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

3. Variabel Pengawasan (X2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Adanya penetapan standar dalam perusahaan					
2	Standar yang ditetapkan disesuaikan dengan SOP					
3	Pengukuran dilakukan dengan berulang-ulang					
4	Standar yang ditetapkan mampu dicapai					
5	Hasil yang dicapai sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan					
6	Membandingkan hasil yang dicapai dengan target yang telah ditetapkan					
7	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap perusahaan					
8	Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya					

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

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

Lampiran 2 : Hasil Data Kuesioner

UJI VALIDITAS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	44.07	3.869	72
X1	43.86	3.739	72
X2	34.67	2.149	72

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.700[a]	.490	.475	2.802	1.997

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520.890	2	260.445	33.171	.000[a]
	Residual	541.763	69	7.852		
	Total	1062.653	71			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.050	6.423		2.654	.010		
	X1	.726	.089	.702	8.139	.000	.995	1.005
	X2	.139	.155	-.077	1.996	.014	.995	1.005

a. Dependent Variable: Y

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.993	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	23.667	.02	.83	.23
	3	.002	42.319	.98	.17	.77

A . Dependent Variable: Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

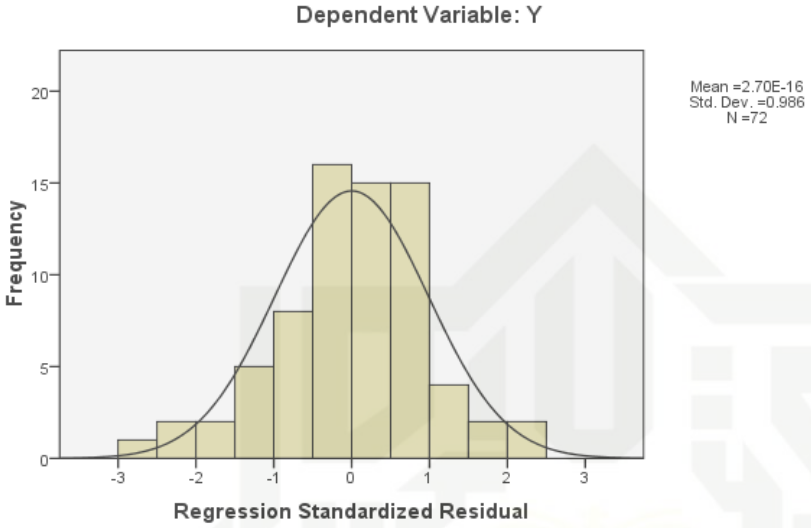
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76232969
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.058
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.630
Asymp. Sig. (2-tailed)		.822

a. Test distribution is Normal.

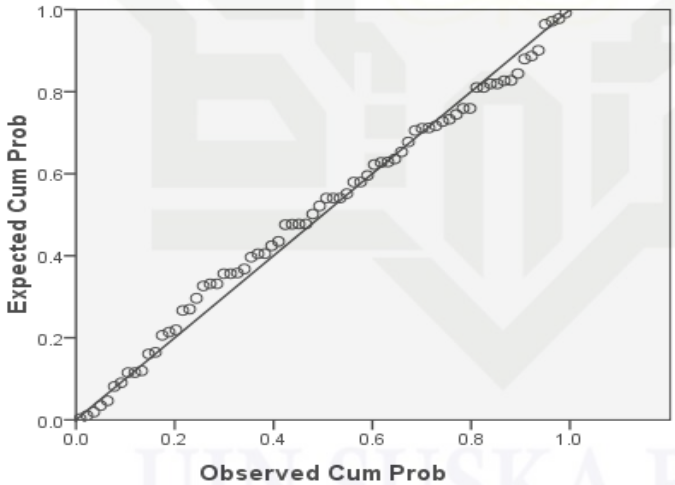
b. Calculated from data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

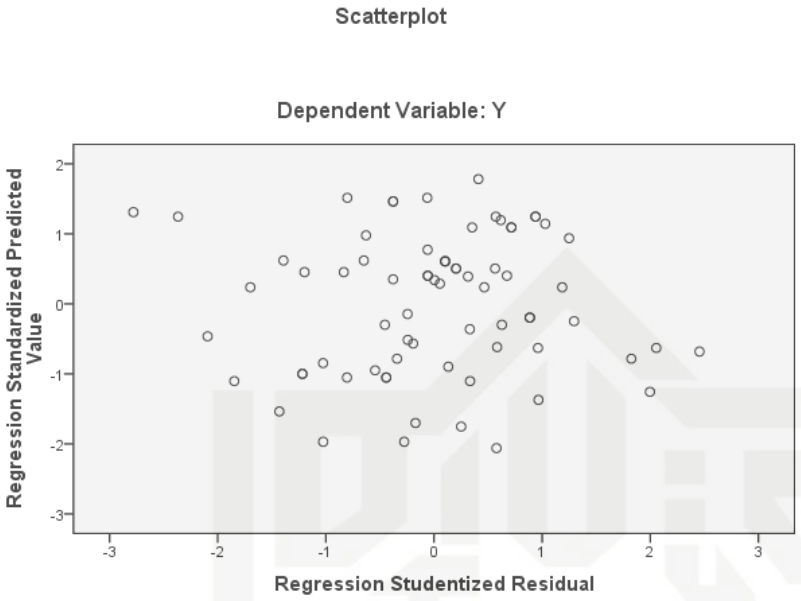
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU



VARIABEL X1

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	39.58	11.373	.493	.840
P2	39.50	11.239	.640	.825
P3	39.42	11.120	.654	.824
P4	39.46	11.379	.623	.827
P5	39.53	11.267	.609	.828
P6	39.51	11.577	.582	.831
P7	39.31	11.455	.592	.830
P8	39.46	10.928	.621	.826
P9	39.29	11.562	.563	.832
P10	39.69	13.257	.314	.868

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.848	10

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

VARI ABEL X2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30.43	3.854	.347	.689
P2	30.35	3.807	.323	.695
P3	30.21	3.435	.502	.654
P4	30.38	3.815	.333	.692
P5	30.42	3.880	.320	.694
P6	30.31	3.511	.483	.659
P7	30.42	3.514	.560	.645
P8	30.17	3.662	.333	.696

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.707	8

VARIABEL Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	39.56	12.391	.519	.828
P2	39.54	11.998	.691	.813
P3	39.67	12.141	.593	.821
P4	39.88	13.322	.279	.851
P5	39.67	11.859	.669	.814
P6	39.61	12.523	.578	.824
P7	39.65	12.540	.487	.831
P8	39.64	12.121	.594	.821
P9	39.68	12.305	.553	.825
P10	39.74	12.169	.461	.836

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	10

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

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Responden	KINERJA (Y)										TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
R.1	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
R.2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
R.3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	36
R.4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
R.5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
R.6	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	36
R.7	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
R.8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.9	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	47
R.10	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	46
R.11	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
R.12	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	45
R.13	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	39
R.14	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	45
R.15	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
R.16	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
R.17	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	39
R.18	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	37
R.19	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
R.20	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46
R.21	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
R.22	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
R.23	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45
R.24	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
R.25	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
R.26	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	43
R.27	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
R.28	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	38
R.29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.30	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	45
R.31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.32	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
R.33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.34	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
R.35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.37	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
R.38	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
R.39	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46

R.40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R.41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
R.42	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	45
R.43	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46
R.44	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	47
R.45	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	46
R.46	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
R.47	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
R.48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
R.49	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
R.50	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
R.51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.52	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
R.53	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
R.54	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	42
R.55	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
R.56	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
R.57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
R.58	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
R.59	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	38
R.60	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
R.61	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
R.62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.63	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	39
R.64	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
R.65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.66	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	43
R.67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.69	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
R.70	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R.71	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	46
R.72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

UIN SUSKA RIAU

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

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

Responden	KOMPETENSI (X1)										TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
R.1	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
R.2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
R.3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40
R.4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
R.5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	41
R.6	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
R.7	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
R.8	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37
R.9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
R.10	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
R.11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
R.12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
R.13	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	40
R.14	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	43
R.15	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
R.16	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
R.17	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
R.18	3	5	4	5	5	3	4	5	5	3	42
R.19	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
R.20	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
R.21	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
R.22	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
R.23	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
R.24	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	40
R.25	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	36
R.26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
R.27	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45
R.28	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	36
R.29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
R.30	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
R.31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
R.32	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
R.33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.34	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
R.35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
R.36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
R.37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
R.38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

R.39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
R.40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
R.41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
R.42	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
R.43	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
R.44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
R.45	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
R.46	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
R.47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
R.48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
R.49	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
R.50	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	42
R.51	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
R.52	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
R.53	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
R.54	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
R.55	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
R.56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.57	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
R.58	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
R.59	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40
R.60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.61	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
R.62	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37
R.63	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	40
R.64	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
R.65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.66	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
R.67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
R.69	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45
R.70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
R.71	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
R.72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

UIN SUSKA RIAU

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

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

Responden	PENGAWASAN (X2)								TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
R.1	5	4	5	5	5	5	5	5	39
R.2	4	4	5	4	4	5	4	5	35
R.3	4	5	5	4	4	5	4	5	36
R.4	4	4	5	4	4	5	4	5	35
R.5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.6	4	4	4	4	5	5	4	4	34
R.7	4	5	5	4	4	5	4	5	36
R.8	5	4	5	5	5	5	5	5	39
R.9	4	4	5	4	4	4	4	4	33
R.10	4	5	5	4	5	5	4	4	36
R.11	4	4	5	4	5	5	4	4	35
R.12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.13	4	4	4	4	4	4	4	3	31
R.14	4	5	5	4	5	5	4	4	36
R.15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.16	5	5	5	5	4	4	4	5	37
R.17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.18	4	4	5	4	4	4	5	4	34
R.19	4	4	5	5	5	5	4	4	36
R.20	4	5	4	5	4	4	4	4	34
R.21	4	4	4	5	5	5	5	4	36
R.22	5	5	5	4	5	5	5	5	39
R.23	4	4	5	5	4	4	4	4	34
R.24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.26	5	5	4	5	4	4	4	5	36
R.27	4	4	4	5	4	4	4	4	33
R.28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.29	4	4	4	4	5	5	4	4	34
R.30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.32	4	5	4	4	4	4	4	4	33
R.33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.34	4	4	5	5	4	4	4	4	34
R.35	4	5	5	5	5	5	5	4	38
R.36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.37	4	4	4	4	5	5	5	4	35
R.38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.39	4	4	4	4	4	4	4	4	32

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

R.40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.42	4	5	5	5	4	5	5	5	38
R.43	5	4	4	4	4	4	4	5	34
R.44	4	4	4	4	4	4	4	5	33
R.45	4	4	5	4	5	5	4	5	36
R.46	5	4	4	5	4	4	5	5	36
R.47	5	5	4	4	4	4	4	5	35
R.48	5	5	4	4	4	4	4	5	35
R.49	5	5	5	4	4	5	5	5	38
R.50	4	4	5	5	4	4	4	5	35
R.51	5	4	5	5	4	4	4	5	36
R.52	5	4	4	5	4	5	5	4	36
R.53	4	5	5	4	4	4	5	5	36
R.54	5	5	5	5	4	5	5	5	39
R.55	5	4	5	4	5	4	5	5	37
R.56	4	5	5	5	5	5	5	5	39
R.57	4	4	4	4	4	4	4	5	33
R.58	4	4	5	5	5	5	5	5	38
R.59	4	4	5	4	4	4	4	5	34
R.60	4	5	5	4	4	4	4	4	34
R.61	4	5	5	4	4	4	4	5	35
R.62	4	4	4	4	4	4	4	5	33
R.63	4	4	4	5	5	4	4	5	35
R.64	4	4	4	4	4	5	4	5	34
R.65	4	4	4	4	5	5	4	5	35
R.66	5	5	5	4	4	5	5	4	37
R.67	4	5	5	4	4	4	4	5	35
R.68	5	5	4	4	4	4	5	5	36
R.69	4	5	5	5	4	4	4	5	36
R.70	4	4	4	4	4	4	4	5	33
R.71	5	4	4	4	4	4	4	5	34
R.72	4	4	4	4	4	4	4	5	33

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2985/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 6 Juli 2022 M
6 Zulhijjah 1443 H

Kepada
Yth. Kepala Kontor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Tity Monica Fatimah
NIM. : 11870124279
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja pada Karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG, PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN
UPT LABORATORIUM BAHAN KONSTRUKSI
JL. Jend. Sudirman No. 197 Telp. (0761) 21531 – 32940 Fax.(0761) 32940 E-mail : lab_pu_riau @yahoo.com
PEKANBARU- 28282

Pekanbaru, 5 Desember 2022

Nomor : 423.9/PUPRPKPP/LBK/23
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Penelitian**

Kepada
Yth. Dekan Universitas Islam Negri Sultan Sultan Syarif Kasim Riau
di-
Pekanbaru

Dengan Hormat,

Berikut UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau menyatakan bahwa mahasiswa/i yang telah melakukan penelitian pada tanggal 25 Juli 2022 s.d 24 Oktober 2022 telah selesai melaksanakan pelenilitian di UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau. Berikut Nama Mahasiswa/i :

Nama : TITY MONICA FATIMAH
NIM : 118870124279
Jurusan : Manajemen

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

a.n. Kepala Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang,
Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan
Kepala UPT. Laboratorium Bahan Konstruksi,

HAMDAN, ST, MT
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19751011 200801 1 008

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Tity Monica Fatimah, lahir di Pagaran Tapah pada tanggal 3 Agustus 1998. Anak dari Ayahanda Matardi dan Ibunda (Alm.) Mas Adrita. Penulis merupakan anak ketiga dari empat bersaudara. Penulis mengawali pendidikan di SD Negeri 001 Pagaran Tapah Darussalam. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Pagaran Tapah Darussalam, kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Ujungbatu dan tamat pada tahun 2017 . Pada tahun 2018 penulis melanjutkan kuliah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Jurusan Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam masa perkuliahan penulis telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Riau Daratan dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Kedung Sari, Kecamatan Sukajadi pada bulan Juli - Agustus 2021. Akhirnya pada hari Selasa, 20 Desember 2022 penulis mengikuti ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan judul " Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Karyawan UPT Laboratorium Bahan Konstruksi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau" dan dinyatakan **LULUS** dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).