



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN  
DAERAH PEMERINTAH PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

**M. IKHLAS HASRIZAL**

**NIM. 11870510146**

UIN SUSKA RIAU

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**1443 H/2023 M**

Hak cipta milik UIN Suska

State Islamic University of Sultan Sharif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh 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.



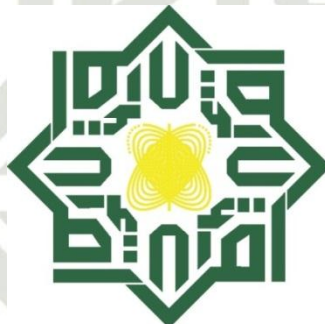


UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN  
DAERAH PEMERINTAH PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosial  
(S.Sos) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas  
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau”*



UIN SUSKA RIAU

**OLEH:**

**M. IKHLAS HASRIZAL**

**NIM. 11870510146**

UIN SUSKA RIAU

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**1443 H/2023 M**

© 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.

- 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.

### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MIKHLAS HASRIZAL  
NIM : 11870510146  
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
JUDUL : PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI RIAU  
HARI/ TANGGAL : Pekanbaru, 24 November 2022

#### DISETUJUI OLEH:

DOSEN PEMBIMBING



Ikhwani Ratna, SE, M.Si  
NIP. 198308272011012004

#### MENGETAHUI:

DEKAN


Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial



Dr. Hj. Mahwarni, SE., MM  
NIP. 197007018261999032001

KETUA PRODI

Ilmu Administrasi Negara



Dr. Khairunyah Purba, S.Sos., M.Si  
NIP. 197810252006041002



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 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.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : M.Ikhlas Hasrizal  
 NIM : 11870510146  
 Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja  
 Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Riau  
 Tanggal Ujian : 24 November 2022

**TIM PENGUJI**

Ketua  
 Dr. Khairunsyah Purba, M.Si

Sekretaris  
 Devi Deswimar, S.Sos, M.Si

Penguji I  
 Afrinaldi Rustam, S.IP, M.Si

Penguji II  
 Rony Jaya, S.Sos, M.Si



- 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 Surat:  
Nomor : Nomor 25/2021  
Tanggal : 10 September 2021

#### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : M.IKHLAS HASRIZAL  
NIM : 11870510146  
Tempat/ Tgl. Lahir : Duri, 13 September 2000  
Fakultas/Pascasarjana : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Prodi : S1 Administrasi Negara

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* : **Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Riau**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya\*) 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, 23 Januari 2023  
Yang membuat pernyataan



**M.IKHLAS HASRIZAL**  
NIM. 11870510146

*\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menguraikan 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.

## ABSTRAK

### **PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI RIAU**

OLEH :

**M.IKHLAS HASRIZAL**  
**11870510146**

Penelitian ini dilakukan kepada pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Riau. Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Dari hasil penelitian lapangan dan pembahasan melalui kuesioner, observasi, terhadap responden maka secara garis besar penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana. Berdasarkan uji t (parsial) nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel Pengembangan 16.187 > nilai t tabel 1,991, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai R square hitung sebesar 0,775(77,5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 77,5% terhadap Prestasi Kerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel x terhadap variabel y.

*Kata Kunci : Pengembangan, Prestasi, Pegawai*

## ABSTRACT

### **INFLUENCE OF EMPLOYEE DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE REGIONAL EMPLOYMENT AGENCY THE RIAU PROVINCIAL GOVERNMENT**

By :

**M.IKHLAS HASRIZAL**  
**11870510146**

This study was conducted on employees who work in the Regional Employment Agency of Riau provincial government. The type of research in this thesis is a type of quantitative research with a correlational approach. From the results of field research and discussion through questionnaires, observations, to the respondents, the outline of this study was analyzed using a simple linear regression technique. Based on the T test (partial) t values obtained for the development variable  $16.187 > t$  value table 1.991, the results of hypothesis testing showed that the value of R square count of 0.775 (77.5%). This shows that the overall development variables have an influence of 77.5% on employee performance, while the remaining 22.5% is influenced by other variables that are not examined in this study. It can be concluded that there is a positive relationship between variable x to variable y.

**Keywords: Development, Performance, Employee**



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Segala puji hanya milik Allah atas segala nikmat yang bahkan kita tidak dapat menghitungnya. Semoga kita adalah manusia yang selalu bisa bersyukur atas apa yang telah Allah gariskan. Shalawat beserta salam tak lupa dihaturkan kepada nabi tauhidan terbaik, Rasulullah Shalallahu alaihi wasaalam. Semoga kita semua adalah umat yang diakui oleh beliau kelak saat di Padang Mahsyar serta mendapatkan syafaatnya di hari perhitungan kelak. Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang mana berkat pertolonganNya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul **“PENERAPAN PEMBERIAN PANGKASI ASN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU”**. Penulis skripsi ini diperuntukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata (S1) pada jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari kesalahan dan keraguan serta kekhilafan. Untuk itu kepada Allah SWT penulis meminta ampun dan kepada pembaca penulis meminta maaf.

Selanjutnya atas bimbingan dan bantuan serta do’a yang diberikan, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor 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 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. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara.
- Bapak Mashuri, S.Ag, M.A selaku Plt. Sekretaris Jurusan Administrasi Negara.
- Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si selaku Penasihat Akademis yang memberikan masukan dan arahan demi lancarnya penulisan skripsi yang peneliti lakukan.
- Ibu Ikhwani Ratna, SE, M.Si selaku pembimbing yang memberikan masukan dan arahan demi lancarnya penulisan skripsi yang peneliti lakukan.
- Seluruh Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Bapak Hasrizal dan Ibu Megawati sebagai orang tua yang memberikan dukungan baik moril maupun materil.
- Pejabat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Sahabat kuliah best in the world M Hafiz Ramdani Rael, Mardiansyah Putra, Two Bagus Hidayatullah, Irhas Almahdi, Hasan Imad Aqil, Muhammad Yusuf Fachri, M Hafis Shodiqi, Bayu Syafriza, Nadilla, Nurul Ferya, Wella Aprilia dan Sulistya Ningsih yang selalu mensupport.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

11. Sahabat Administrasi Negara Kelas A angkatan 2018, Terima kasih telah menemani berjuang bersama dan saling menyemangati satu sama lain sehingga dapat menyelesaikan skripsi.

12. Kepada pemilik NIM.19046150 terima kasih telah menjadi support system selama penulis menyelesaikan skripsi.

Peneliti hanyalah manusia biasa yang tak luput dari kesalahan. Oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan penelitian ini. Akhir kata peneliti berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya khususnya bagi para pembaca. Semoga Allah memberikan tambahan ilmu pada kita yang nantinya dapat berguna bagi kehidupan, Aamiin Allahumma Aamiin.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Pekanbaru, 20 Januari 2023

Penulis

**M.IKHLAS HASRIZAL**  
**NIM. 11870510146**

UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Kegunaan Penelitian .....	6
1.5 Sistematika Penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	9
2.1 Pengembangan Pegawai .....	9
2.1.1 Pengertian Pengembangan Pegawai .....	9
2.1.2 Tujuan Pengembangan Pegawai .....	10
2.1.3 Faedah/Manfaat Pengembangan Pegawai .....	11
2.1.4 Pelaksanaan Usaha Pengembangan Pegawai .....	12
2.2 Prestasi Kerja Pegawai .....	19
2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja .....	19
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja .....	20
2.2.3 Indikator Prestasi Kerja .....	21
2.3 Kerangka Berpikir .....	22
2.4 Definisi Konsep .....	22
2.5 Konsep Operasional .....	23
2.6 Penelitian Terdahulu .....	24
2.7 Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	28

- 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.

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu penelitian.....	28
3.2 Ruang Lingkup Penelitian .....	28
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	28
3.3.1 Jenis Data .....	28
3.3.2 Sumber Data .....	29
3.4 Variabel Penelitian .....	29
3.4.1. Variabel bebas atau Independent Variabel (X) .....	29
3.4.2. Variabel Terikat atau Dependent Variabel (Y) .....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.6 Populasi .....	32
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	32
3.9 Uji Hipotesis .....	34
3.9.1 Uji T .....	34
3.9.2 Uji Determinasi .....	35
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM .....</b>	<b>36</b>
4.1 Sejarah singkat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau ...	36
4.2 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Provinsi Riau .....	37
4.3 Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau .....	40
4.4 Landasan Hukum .....	41
4.5 Tugas dan Fungsi Bidang dan Subbidang di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau .....	43
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>67</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	67
5.2 Uji Asumsi Klasik .....	68
5.2.1 Uji Normalitas .....	68
5.2.2 Uji Multikolinearitas .....	71
5.2.3 Uji Autokorelasi .....	72
5.2.4 Uji Heteroskedastisitas .....	72
5.3 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana .....	73
5.4. Uji Hipotesis .....	75



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

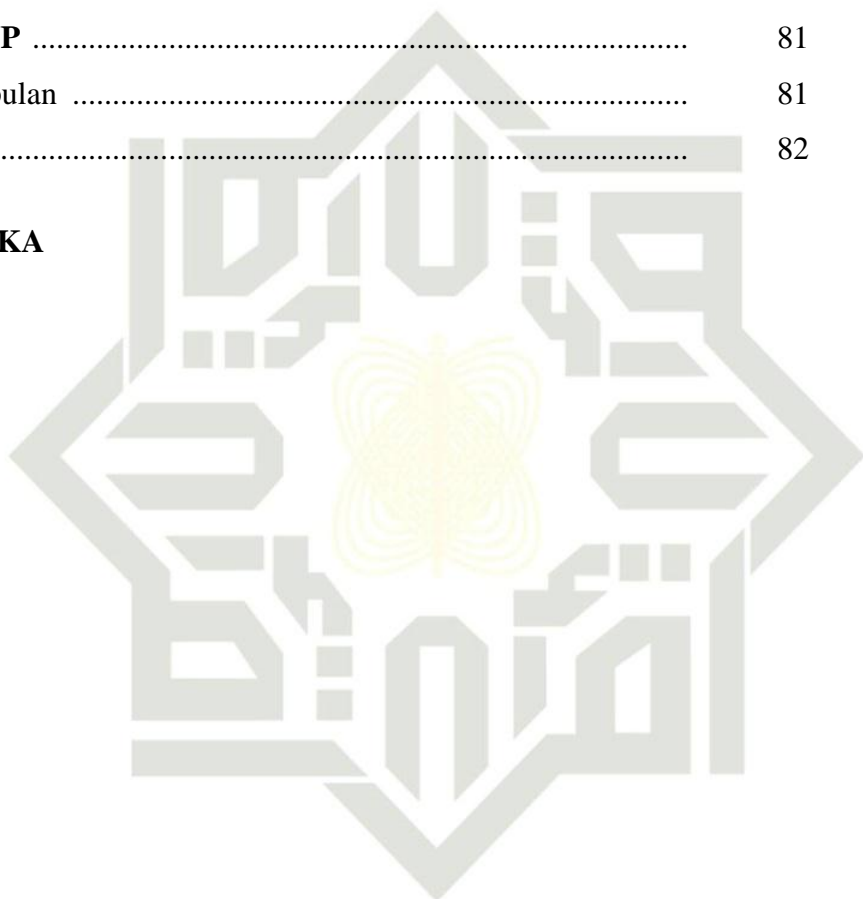
**BAB VI PENUTUP**

1. Kesimpulan .....	81
2. Saran .....	82

**DAFTAR PUSTAKA**

**PAMPIRAN**

5.4.1 Uji T Parsial (Uji-T) .....	75
5.4.2 Uji Determinasi (R Square) .....	77
5. Pembahasan .....	77
5.5.1. Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Riau. ....	77



UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR TABEL

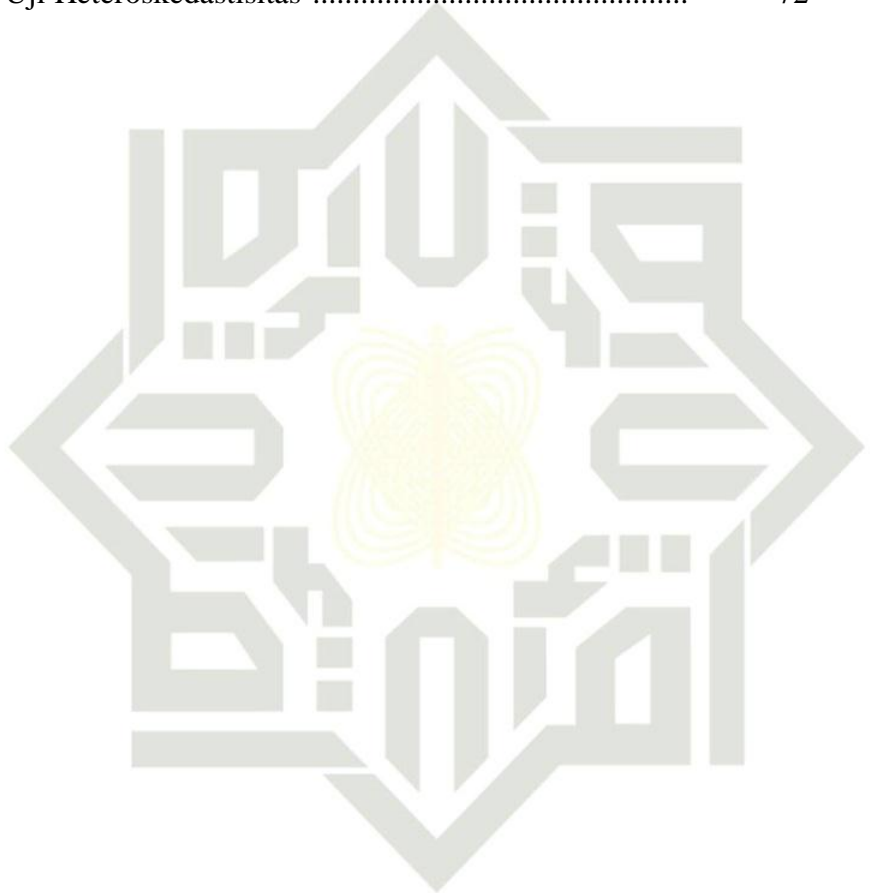
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta dan Desain UIN Suska Riau  
 1. Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyalin kata-kata, kalimat, atau gambar tanpa izin UIN Suska Riau.  
 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.

Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah.....	5
Penelitian Terdahulu .....	24
Karakteristik Responden .....	70
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov .....	71
Hasil Uji Multikolinieritas .....	73
Hasil Uji Autokorelasi .....	74
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana .....	76
Hasil Uji T .....	77
Uji Determinasi .....	78
Interprestasi nilai r .....	78
Interprestasi nilai r .....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir .....	22
Gambar 4.1	Bagan Struktur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau	37
Gambar 5.1	Grafik P-Plot Uji Normalitas Data .....	68
Gambar 5.2	Grafik Histogram Uji Normalitas .....	69
Gambar 5.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	72



UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumbernya.
- 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.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Reformasi birokrasi pemerintah diperlukan untuk melakukan perbaikan pada aspek perampingan organisasi, penyederhanaan tata laksana, dan peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Kompetensi pegawai ASN dalam birokrasi pemerintahan menjadi prioritas yang perlu diperbaiki khususnya bagi yang menduduki jabatan ASN, mempunyai peran strategis sebagai penentu jalannya pemerintahan. Disamping itu pejabat ASN juga mempunyai tanggungjawab memimpin serta memotivasi setiap pegawai ASN melalui kepemimpinan dan keteladanannya serta sebagai pemersatu bangsa Negara Kesatuan Republik Indonesia

Salah satu fokus kerja yang dicanangkan Presiden Joko Widodo saat pelantikan di masa jabatan ke duanya adalah membangun Sumber Daya Manusia (SDM) dengan pengesahan profesi yang bekerja di instansi pemerintah, yakni Aparatur Sipil Negara (ASN), terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (P3K). *Core Values* "BerAKHLAK" dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara (ASN) "Bangga Melayani Bangsa" diluncurkan oleh Presiden Republik Indonesia Joko Widodo. Peluncuran *Core Values* ini bertujuan untuk menyeragamkan nilai-nilai dasar (*core values*) bagi seluruh ASN di Indonesia sehingga dapat menjadi fondasi budaya kerja ASN yang profesional. *Core values* BerAKHLAK yang dimaksud merupakan singkatan





2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. arang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan 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.

dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

Namun terjadi permasalahan mengenai promosi, mutasi, dan penempatan pegawai ASN dalam jabatan cenderung politis yang menyebabkan kegagalan pengembangan sistem meritokrasi dalam pengembangan ASN, sehingga membuat promosi dan penempatan ASN dalam jabatan lebih banyak didasarkan atas pertimbangan subyektif, seperti afiliasi politik, kedekatan hubungan, dan pembayaran suap (Dwiyanto, 2015). Kualifikasi, kompetensi, dan prestasi kerja ASN yang semestinya menjadi pertimbangan utama dalam promosi dan penempatan jabatan cenderung menjadi semakin tergesur oleh evoria politisasi birokrasi yang sangat dominan di beberapa instansi pemerintah, khususnya di daerah.

Prestasi kerja pegawai berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Adapun prestasi kerja pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh faktor pengembangan pegawai. Menurut Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberadaan organisasi maka perhatian dan pembinaan terhadap pegawai sebagai pekerja atau manusia pribadi penting. Sebab kurangnya perhatian



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengujiannya 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.

dan pembinaan akan menimbulkan akibat yang pada akhirnya dapat memamatkan organisasi.

Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah melalui program pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai (Hasibuan 2000:69). Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara dimana pada pasal 70 ayat 1 menyatakan “Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi”. Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang Pengembangan Karier PNS adalah Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Upaya ini pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tingkat efektifitas ini ditentukan oleh kemampuan pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama dalam tim, kemampuan pemecahan masalah dan berbagai kemampuan manajerial lainnya. Dari uraian diatas ditarik kesimpulan bahwa secara teori pengembangan pegawai akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Pengembangan pegawai merupakan suatu usaha yang penting dalam suatu organisasi sebab dengan pengembangan pegawai itulah organisasi dapat maju dan berkembang, tujuan pengembangan pegawai adalah memperbaiki prestasi kerja pegawai. Dengan pengembangan pegawai diharapkan pegawai dapat memperbaiki



- UIN SUSKA RIAU
- © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau
- Handbook of UIN Suska Riau
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.

sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas- tugasnya. Apabila dilihat dari segi biaya, pengembangan pegawai memang membutuhkan biaya yang cukup besar, akan tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi dibidang personalia. Pengembangan pegawai memberi tekanan pada peningkatan tugasnya secara efektif dan efisien. Pegawai merupakan makhluk dinamis yang memiliki potensi untuk diberi kesempatan berkembang.

**TABEL 1.1**  
**PENGEMBANGAN PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

No	Kegiatan	Tahun	Jumlah Pegawai
1	Diklat Fungsional Pegawai Pemerintah Provinsi Riau (Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur)	2017	6 Orang
2	Peningkatan Kemampuan Teknis Tenaga Fungsional Perencana Aparatur	2017	3 Orang
3	Diklat Fungsional Pegawai Pemerintah Provinsi Riau (Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur)	2018	20 Orang
	Peningkatan Kemampuan Teknis Tenaga Fungsional, Peneliti (Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur)	2018	44 Orang
	Pendidikan, Pelatihan, Kursus dan Bimtek Pegawai (Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur)	2018	14 Orang
	Pendidikan, Pelatihan, Kursus dan Tenaga Fungsional	2019	17 Orang
		2020	-
		2021	-

Sumber: Pegawai bagian umum Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Namun berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Riau, bahwa masih adanya belum memberikan



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menyalin 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.

© Hak Sipta dan Merek UIN Suska Riau  
 Stage Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tuntutan pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja yang baik. Kondisi ini diketahui dari beberapa indikator, seperti kurangnya dalam memperhatikan dan meningkatkan kebutuhan akan pengembangan sumber daya manusianya, kepemimpinan yang kurang dalam melakukan peninjauan mengenai kebijakan program pengembangan pegawai dengan pemantapan sistem pengembangan pegawai dan melakukan pendekatan okupasional yaitu spesifikasi dan standar kompetensi serta manajemen pelaksanaan informalitasnya., dan pegawai yang tidak kompeten melaksanakan tugas secara disiplin dan tanggung jawab sesuai dengan tugas masing-masing dalam mengikuti setiap kegiatan pengembangan pegawai.

Dengan latar belakang yang menarik inilah sehingga ingin diketahui lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Riau**”.

## 2.2. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah, maka permasalahan yang dikemukakan disini adalah:

1. Adakah pengaruh pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Riau?
2. Seberapa besar pengaruh pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah 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.

### 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Riau.

### 1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang hendak ditulis sebagai berikut:

#### 1. Kegunaan Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal pengembangan pegawai dan prestasi kerja pegawai.

#### 2. Kegunaan Praktis.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran akan pentingnya pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Riau untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan peningkatan prestasi kerja para pegawai. Bagi penulis, penelitian ini digunakan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya tentang pengembangan pegawai dan prestasi kerja pegawai sehingga menambah sumber daya manusia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang menyalin 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.

## 1.5. Sistematika Penelitian

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh dan memudahkan dalam penyusunan penelitian ini, maka perlu disusun sistematika penelitian. Adapun sistematika penelitian ini adalah:

### BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini menceritakan tentang latar belakang masalah terkait dengan fenomena yang terjadi pada obyek penelitian, permasalahan yang ada, penegasan istilah pada judul penelitian ini, tujuan diadakannya penelitian, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dan garis besar sistematika penelitian.

### BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bagian ini diuraikan tentang sub bab pengembangan pegawai meliputi pengertian pengembangan pegawai, tujuan pengembangan pegawai, faedah/manfaat pengembangan pegawai, pelaksanaan usaha pengembangan pegawai; sub bab prestasi kerja pegawai, syarat penilaian prestasi kerja pegawai, manfaat penilaian prestasi kerja pegawai, unsur-unsur yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, metode penilaian prestasi kerja pegawai dan kerangka berpikir, definisi konsep dan konsep operasional, penelitian terdahulu.

### BAB III : METODE PENELITIAN.

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data dan analisis data.

### BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Berisikan mengenai gambaran umum lokasi penelitian, seperti sejarah objek penelitian, aktivitas objek penelitian, struktur organisasi objek penelitian dan lain sebagainya.

## BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

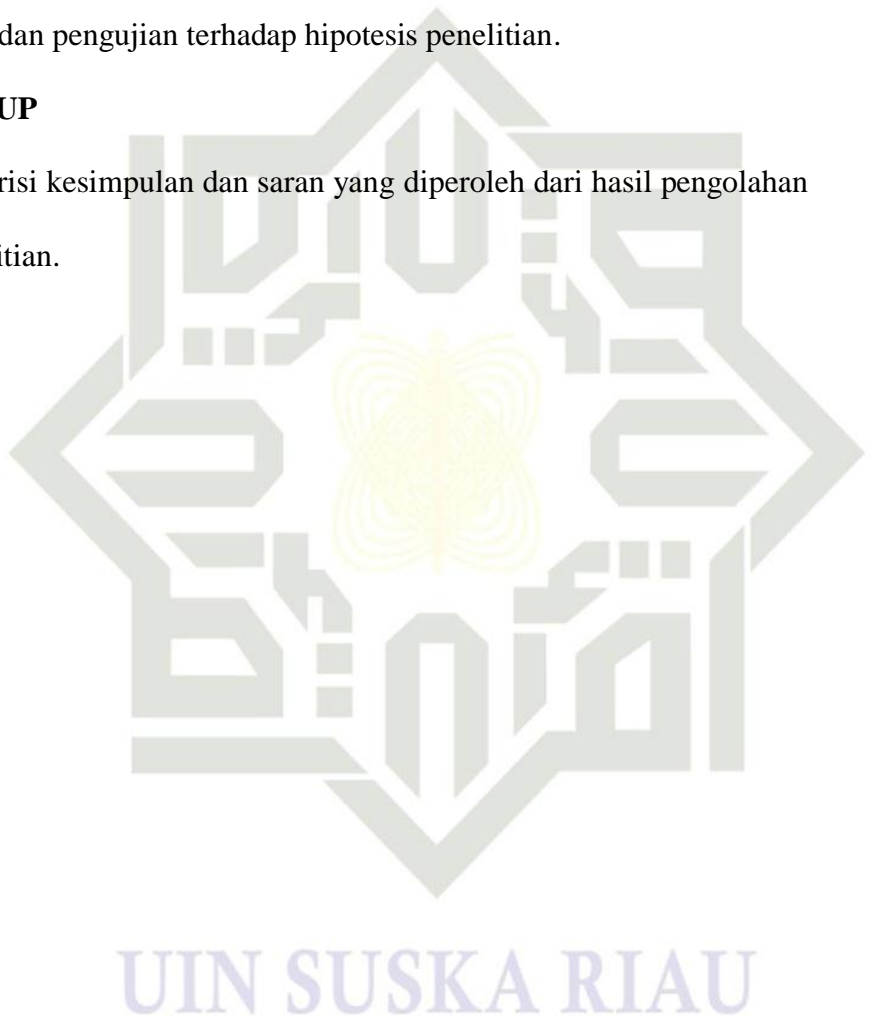
Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan guna untuk menjawab pertanyaan dan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

## BAB VI: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil pengolahan data penelitian.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin 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 menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ilmiah yang diterbitkan dan menyebarkan 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.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### Pengembangan Pegawai

##### 1. Pengertian Pengembangan Pegawai

Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan 2000:69). Pegawai akan menjadi asset jangka Panjang perusahaan dan mampu mencapai target bisnis sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright (2010) Menjelaskan pengembangan pegawai adalah kombinasi antara pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian dan kemampuan untuk membantu Pegawai mempersiapkan masa depan karir. Perusahaan harus mempersiapkan sebuah aktifitas dimana pegawai akan meningkatkan kemampuan sesuai dengan kebutuhan sehingga mampu mengatasi tuntutan.

Dessler (2013) menjelaskan bahwa program pengembangan pegawai disusun sesuai dengan kebutuhan kompetensi bisnis perusahaan. Titik focus pada pengembangan pegawai adalah bagaimana perusahaan membuat perencanaan dimulai dari tujuan, objektivitas, pemetaan kompetensi, jumlah pegawai yang akan dikembangkan, biaya, dan target dari aktifitas yang akan dilaksanakan dalam program tersebut. Manthis dan Jackson (2010) menjelaskan bahwa pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menangani





berbagai macam tugas dan menumbuhkan kemampuan pegawai diluar yang

1. Hal Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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.

berbagai macam tugas dan menumbuhkan kemampuan pegawai diluar yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini.

Stewart dan Brown (2010) melihat bahwa pengembangan pegawai melibatkan aktifitas yang mempengaruhi pertumbuhan pribadi dan professional. Pegawai menjadi ujung tombak dalam menjalankan roda bisnis perusahaan sehingga kompetensi dan kemampuan harus selalu ditingkatkan sesuai trend yang ada. Program pengembangan pegawai menjadi investasi utama pada sebuah organisasi dengan mengedepankan peningkatan kapabilitas dan kemampuan pegawai secara menyeluruh.

### 1.1.2. Tujuan Pengembangan Pegawai

Tujuan diadakannya pengembangan pegawai yaitu darahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan. Adapun tujuan pengembangan menurut Rosidah dan Ambar T Sulistiyani (2003:176) yaitu:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Memutakhirkan keahlian para Pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi
- c. Mengurangi waktu belajar bagi Pegawai baru supaya menjadi kompeten
- d. Membantu memecahkan persoalan operasional
- e. Mempersiapkan Pegawai untuk promosi
- f. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi

Tujuan dan sasaran harus jelas dan dapat diukur. Menurut Mangkunegara (2009:45) tujuan dari pelatihan pengembangan pegawai yaitu:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi



- 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.

- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- h. Menghindarkan keusangan (obsolescence)
- i. Meningkatkan perkembangan pegawai

### 1.3. Faedah/Manfaat Pengembangan Pegawai

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang diperoleh dari program pelatihan dan pengembangan Simamora (2006:278) adalah:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan Pegawai untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- d. Mengurangi biaya kecelakaan kerja
- e. Membantu Pegawai dalam peningkatan pengembangan pribadi mereka

Menurut Wursanto (2001:60) manfaat latihan dan Pendidikan yaitu:

- a. Latihan dan Pendidikan meningkatkan stabilitas pegawai
- b. Latihan dan Pendidikan dapat memperbaiki cara kerja pegawai sehingga cara kerja mereka tidak bersifat statis melainkan selalu disesuaikan dengan perkembangan organisasi dan volume kerja
- c. Dengan latihan dan Pendidikan pegawai dapat berkembang dengan cepat



- 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.

- d. Dengan latihan dan pendidikan pegawai mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik
- e. Dengan latihan dan pendidikan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri
- f. Latihan dan pendidikan meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktivitas instansi

#### 1.4. Pelaksanaan Usaha Pengembangan Pegawai

Kegiatan organisasi atau manajemen yang ditunjukkan untuk melaksanakan program pengembangan pegawai dapat dilaksanakan melalui tiga cara, melalui pendidikan dan latihan, melalui promosi, melalui pemindahan pegawai (mutase/transfer).

##### a. Melalui Pendidikan dan Latihan

Berbagai cara yang dilakukan perusahaan atau organisasi untuk melakukan pengembangan pegawai antara lain pendidikan dan pelatihan (Diklat). Handoko (2000:104) menyatakan pendidikan dan latihan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat keprbadian.

Menurut Safitri (2013:1048), pelatihan adalah suatu system kerja yang harus diikuti atau dilaksanakan oleh Pegawai untuk memperbaiki kemampuan kerjanya dalam penerapan pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
© Hak cipta ini dilindungi UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## B. Melalui Promosi (kenaikan jenjang/pangkat)

### 1. Pengertian Promosi

Rivai (2009:199) promosi terjadi apabila seorang Pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atas usaha dan prestasinya di masa lampau. Promosi dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial, akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat teknis dan non-manajerial.

### 2. Tujuan Promosi

Sastrohadiwiryono (2002:261), tujuan promosi yaitu:

- a. Meningkatnya Moral Kerja Promosi merupakan salah satu faktor dominan yang dapat dilakukan perusahaan demi terwujudnya tujuan peningkatan moral kerja Pegawai.
- b. Meningkatnya Disiplin Kerja
- c. Terwujudnya Iklim Organisasi yang Menggairahkan
- d. Meningkatnya Produktivitas Kerja

Adapun tujuan promosi menurut Priyono dan Marnis (2008) sebagai berikut:

- a. Dengan adanya promosi maka memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada Pegawai yang menghasilkan kinerja baik.



- 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.

- b. Dengan adanya promosi dapat menciptakan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan semakin besar.
- c. Dengan adanya promosi dapat merangsang Pegawai agar lebih semangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar
- d. Dengan adanya promosi diharapkan dapat menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada Pegawai dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e. Dengan adanya promosi maka kesempatan promosi jabatan dapat menciptakan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- f. Dengan adanya promosi maka memberikan kesempatan kepada Pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- g. Dengan adanya promosi dapat menambah dan memperluas pengeetahuan serta pengalaman kerja para Pegawai dan dapat memotivasi Pegawai lainnya.
- h. Dengan adanya promosi maka diharapkan dapat mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan Pegawai lainnya.
- i. Pegawai yang dipromosikan pada jabatan yang tepat, dapat menimbulkan semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja yang semakin tinggi sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip 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.

j. Dengan adanya promosi diharapkan dapat mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan pamarannya.

k. Dengan adanya promosi akan memperbaiki status Pegawai dari Pegawai sementara menjadi Pegawai tetap setelah lulus dalam masa percobaan.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak sekali tujuan adanya promosi jabatan, baik itu tujuan untuk perusahaan maupun tujuan promosi untuk Pegawai. Pada intinya tujuan utama adanya promosi jabatan adalah untuk merangsang para Pegawai agar terus berusaha meningkatkan kinerjanya sehingga hal tersebut akan membawa dampak baik bagi perusahaan (Melayu S.P. Hasibuan, 2003: 113)

### 3. Dasar-Dasar Promosi

(Melayu S.P. Hasibuan 2003:108) dalam pelaksanaan pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan Pegawai adalah:

#### a. Pengalaman (senioritas)

Pengalaman (senioritas) yaitu promosi jabatan didasarkan pada lamanya pengalaman kerja Pegawai. Karena pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja sehingga orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi dengan alasan bahwa dengan pengalaman seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga Pegawai akan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Alasan yang menjadi dasar senioritas ini adalah seorang



- © Hak Cipta milik 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.

Pegawai yang telah lama bekerja akan mencerminkan kesetiaan mereka kepada perusahaan. Dasar pengukuran dengan senioritas adalah hal yang paling mudah dan objektif.

#### 3. Kecakapan (*ability*)

Kecakapan yaitu promosi jabatan yang didasarkan pada penilaian kecakapan Pegawai karena kecakapan juga merupakan pertimbangan suatu perusahaan untuk melaksanakan promosi jabatan.

#### c. Kombinasi kecakapan dan pengalaman.

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi jabatan didasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan.

#### 4. Syarat-Syarat Promosi

Sondang P. Siagian (2009:176), syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

##### a. Pengalaman

Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya

##### b. Tingkat Pendidikan

Ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu.

##### c. Loyalitas

Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar



UIN SUSKA RIAU

#### d. Tanggung Jawab

Kadang sering klai suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan

#### 4. Prestasi Kerja

Pada umumnya setiap perusahaan/instansi selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kinerjanya.

#### 5. Jenis-Jenis Promosi

Menurut Priyono dan Marnis (2008:197) jenis-jenis promosi sebagai berikut :

##### a. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Merupakan jenis promosi jabatan dimana seorang pegawai hanya dinaikkan jabatannya sementara waktu karena adanya jabatan lowongan yang harus segera diisi.

##### b. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Merupakan promosi jabatan dimana seorang pegawai dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena Pegawai tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

##### c. Promosi Kecil (*Small Scalee Promotion*)

Merupakan promosi jabatan dimana seorang pegawai dinaikkan jabatannya dari suatu jabatan yang tidak sulit ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.

- 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
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa mengizinkan penyebaran atau penggunaan dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan mempunyai banyak jenis diantaranya seperti promosi sementara, promosi tetap, promosi kecil. Hal tersebut dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kekosongan Pegawai.

Melalui Pemindahan Pegawai (mutasi/transfer)

Pengertian Pemindahan Pegawai

Sastrohadiwiryono (2002:247), mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Menurut Dessler (2005:46), mutasi merupakan perpindahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, biasanya tanpa perubahan gaji atau tingkatan.

Manfaat Pemindahan Pegawai

Selain Sebagai pengembangan sumber daya manusia, pelaksanaan mutasi dalam kerangka manajemen sumber daya manusia Hasibuan (2005:102) memberikan beberapa Batasan tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- b. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan
- c. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan Pegawai
- d. Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya
- e. Untuk memberikan perangsang agar Pegawai mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi



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

- f. Untuk melaksanakan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya
- g. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
- h. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
- i. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama Pegawai

#### Ruang Lingkup Mutasi

Mutasi Horizontal yaitu perubahan tempat atau jabatan pegawai tetapi masih pada ranking yang sama didalam organisasi itu. Mutasi ini mencakup:

- a. Mutasi Jabatan yaitu perubahan jabatan atau penempatan pada posisi semula.
- b. Mutasi Vertikal yaitu perubahan posisi/jabatan/pekerjaan.
- c. Mutasi Tempat yaitu perubahan tempat kerja atau jabatan/posisi/golongannya.

## 2. Prestasi Kerja Pegawai

### 2.1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011) mengatakan prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Edy Sutrisno (2009) mengatakan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas



yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan menggunakan jawab yang diberikan kepadanya.

### 2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Steers dalam Edy Sutrisno (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja individu adalah gabungan tiga faktor, yaitu :

- a. Kemampuan dan minat seorang pekerja
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
- c. Tingkat motivasi kerja
- d. Sedangkan menurut Byar dan Rue dalam Edy Sutrisno (2009) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah:
  - e. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan tugas
  - f. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
  - g. Role/task perception yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

### 2.2.3. Indikator Prestasi Kerja

Selain menetapkan kriteria penilaian, ada juga yang harus ditetapkan, indikator apa saja yang dinilai dalam melihat prestasi kerja seseorang pegawai.

Menurut Mangkunegara (2014:85) indikator dalam penilaian prestasi kerja yaitu:



- 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.

#### a. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang Pegawai Bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

#### Tanggung jawab

Hal ini merupakan kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diserahkan kepada Pegawai dengan sebaik-baiknya yang telah dilakukan.

#### Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

#### Kedisiplinan

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis ataupun tidak tertulis. Serta sanggup menjalankan dan tidak membantah untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.



### 2.3. Kerangka Berpikir

- Hak
1. ~~Unsur yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu program atau kegiatan adalah sumber daya manusia, sarana dan prasarana, dan lingkungan.~~
    - a. Pengujiannya hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengujiannya 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.

Pengembangan Pegawai (X)  
(Hasibuan 2000) :

1. Pendidikan dan Latihan
  1. Frekuensi
  2. Metode
  3. Waktu
  4. Manfaat
2. Promosi
  1. Promosi Vertikal
  2. Promosi Horizontal
3. Pemindahan Pegawai (mutasi)
  1. Mutasi Biasa
  2. Mutasi Promosi



Prestasi Kerja (Y)  
(Mangkunegara 2014) :

- a. Kerjasama
- b. Tanggung Jawab
- c. Kedisiplinan
- d. Kepemimpinan
- e. Kualitas Kerja

### 4. Definisi Konsep

Konsep merupakan rancangan atau gambaran suatu ide yang dapat digunakan dalam menentukan suatu hal-hal yang telah dipahami. Dari pengertian konsep ini penulis mengajukan beberapa definisi yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan diantaranya:

1. Pengembangan Pegawai, menjelaskan bahwa pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menangani berbagai macam tugas dan menumbuhkan kemampuan pegawai diluar yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini.
2. Prestasi Kerja Pegawai, suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.



## 2.5. Konsep Operasional

Variabel	Indikator	Sub.Indikator
Pengembangan Pegawai (X)	a. Pendidikan dan Latihan	1. Frekuensi 2. Metode 3. Waktu 4. Manfaat
	b. Promosi	1. Promosi Vertikal 2. Promosi Horizontal
	c. Pemindahan Pegawai (mutase)	1. Mutasi Biasa 2. Mutasi Promosi
Prestasi Kerja (Y)	a. Kualitas Kerja b. Tanggung Jawab c. Kedisiplinan d. Kepemimpinan e. Kerjasama	

Sumber: Konsep operasional menurut (Hasibuan 2000, Mangkunegara 2014)

## 2.6. Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1

### PENELITIAN TERDAHULU

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel dalam Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Anam, Sutikno, & Hibriyani, 2020)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Pengembangan Karir (X1) Prestasi Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian yang bisa dilihat pada bagian Abstrak yang menyimpulkan Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai, Prestasi Kerja

- Hak cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin 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

			berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dan Pengembangan Karir bersama dengan Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2	(Safina, 2021)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Tata Kelola Hak Cipta dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) Prestasi Kerja Pegawai (Y)
			Hasil penelitian yang bisa dilihat pada bagian abstrak yang menyimpulkan Bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air, Hak Cipta dan Tata Ruang



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.

<p>© Hak Cipta Dilindungi UIN Suska Riau</p>				<p>Perencanaan Provinsi Sumatera Utara</p>
<p>Statistik UIN Suska Riau</p>	<p>(Agustina &amp; Wulandari, 2020)</p>	<p>Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima</p>	<p>Pengembangan Karir (X) Prestasi Kerja Pegawai (Y)</p>	<p>Hasil penelitian dapat dilihat pada bagian Abstrak yang menyimpulkan bahwa Variabel Pengembangan Karir dalam keenam Dimensinya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai</p>
<p>4</p>	<p>(Nurhasanah, Hidayat, &amp; Hani, 2017)</p>	<p>Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank BJB Syariah Kantor Cabang Braga</p>	<p>Pengembangan Karir (X) Prestasi Kerja Karyawan (Y)</p>	<p>Hasil Penelitian dapat dilihat pada bagian Abstrak yang menyimpulkan bahwa Hasil pengujian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pengembangan kair terhadap prestasi kerja</p>





- 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

SOte Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

				<p>adalah sebesar 57,1%. Hal ini berarti terdapa pengaruh yang kuat dan signifikan antara kedua variable tersebut. Artinya bahwa pengembangan karir yang baik meningkatkan prestasi kerja karyawan atau memberikan pengembangan karir yang memuaskan karyawannya.</p>
5	(Annisa, 2021)	<p>Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pertagas Niaga Jakarta</p>	<p>Pengembangan Karir (X) Prestasi Kerja Karyawan (Y)</p>	<p>Hasil peneltian menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pertagas Niaga Jakarta</p>



## 2.7. Hipotesis

- Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang  
 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.

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang nantinya akan terkumpul (Arikunto 2002:64). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Provinsi Riau. Berikut ini perumusan Hipotesis dari penelitian ini:

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh antara pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh antara pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi Penelitian dan Waktu penelitian

Dalam melancarkan penelitian penulisan proposal ini penulisan melakukan penelitian di kantor Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Riau yang bertempat di Jl. Cut Nyak Dien, Jadirejo, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28156. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2022 sampai selesai.

#### 3.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup Pengaruh Pengembangan terhadap Prestasi Kerja studi kasus pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Riau dengan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

#### 3.3. Jenis dan Sumber Data

##### 3.3.1. Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan merupakan jenis pengambilan data yang bersifat kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Korelasional dari kata dasarnya korelasi. Menurut Sudijono (1997:167), dalam ilmu statistic istilah “korelasi” diberi pengertian sebagai hubungan dan tingkat hubungan antar dua variabel atau lebih. Adanya hubungan dan tingkat variabel ini penting karena dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada, peneliti akan dapat mengembangkannya sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Arikunto



(2010:247-248) penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel.

### 3.2. Sumber Data

Data Primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Indriantoro, 2002:146-147). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang diisi oleh responden yang menjadi Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah

### 3.4. Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto 2002:96). Adapun Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 macam:

#### 3.4.1. Variabel bebas atau Independent Variabel (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:61) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengembangan pegawai dengan indikator:

1. Pendidikan dan latihan meliputi: latihan ditempat kerja, kuliah dan konferensi studi kasus, seminar dan loka karya (frekuensi, metode, waktu, manfaat).



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. Promosi meliputi: Promosi Verikal dan Horizontal

3. Mutasi atau Pemandahan Pegawai meliputi: Mutasi biasa dan Mutasi Promosi.

(Hasibuan 2000, Mangkunegara 2014)

## 2. Variabel Terikat atau Dependent Variabel (Y)

Menurut Sugiyono (2019:39) Variabel dependent sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsukuen. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel pada penelitian ini adalah prestasi kerja dengan indikator:

1. Kualitas Kerja: Se jauh mana hasil kerja pegawai misal dalam pencapaian pegawai dituntut menyelesaikan tugas yang telah diberikan.
2. Tanggung Jawab: Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar tanpa perlu pengawasan, memperbaiki setiap kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, kesadaran bahwa tugas yang menjadi tanggung jawabnya bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga kepentingan organisasi.
3. Kedisiplinan: Kepatuhan pegawai terhadap intruksi dari atasan, menggunakan dan memelihara fasilitas/peralatan kerja dengan baik dan menggunakan seragam sesuai dengan ketentuan organisasi/lembaga.
4. Kepemimpinan: Sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para pegawai agar dapat bekerja sama.



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.

5. Kerja sama: Kesadaran pegawai untuk saling kerjasama dengan rekan kerja, atasan maupun bawahannya, saling bantu-membantu antara rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan, menerima kritik dan saran, menciptakan tim kerja yang dapat bekerja secara efisien. (Hasibuan 2000, Mangkunegara 2014)

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini digunakan teknik sebagai berikut :

1. Penyebaran Kuesioner, yaitu pemberian daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia.
2. Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung dan selanjutnya mengadakan pencatatan yang ditemukan terhadap gejala-gejala yang ditemukan di lapangan.

### 2.6. Populasi

#### 1. Populasi

Populasi adalah objek dari seluruh individu yang hendak diteliti. Berdasarkan penelitian ini yang menjadi sasaran populasi adalah pegawai dan tidak termasuk Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang berjumlah 114 Pegawai.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus benar – benar representative (mewakili) (Sugiyono 2016:118). Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik sampling purposive, (Suliyanto, 2018) menjelaskan teknik purposive sampling yaitu metode pemilihan sampel



berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Menurut Arikunto (2006:112) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih. Dari keseluruhan populasi berjumlah 114, maka sesuai pendapat diatas jumlah sampel dalam penelitian ini dapat diambil 80% dari keseluruhan populasi. Sehingga didapat jumlah sampel untuk penelitian ini adalah berjumlah 78 orang.

## 6.7. Uji Asumsi Klasik

### 6.7.1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang ‘baik’ adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak mencentok ke kiri atau ke kanan (Santoso, 2017: 42). Ada 2 macam cara dalam melakukan uji normalitas:

#### 1. Pengujian normalitas dengan kertas probabilitas normal

Uji normalitas dengan kertas probabilitas normal dilakukan dengan langkah-langkah berikut.

- a. Membuat table distribusi frekuensi
- b. Menentukan batas nyata tiap interval
- c. Mencari frekuensi kumulatif dan frekuensi kumulatif relative

#### 2. Pengujian normalitas dengan rumus Chi-kuadrat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan seluruh atau sebagian dari isi tanpa izin tertulis dari penerbit.  
 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.

Pengujian normalitas dengan data dan dengan rumus Chi-kuadrat setelah data terkumpul, disusun dalam satu distribusi frekuensi (Tersiana,2018: 137&139).

### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (Priyatno, 2012:151). Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas maka dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika *Variance Inflation factor* (VIF) disekitar angka 1, dan mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independennya.

### Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui uji Durbin-Watson (DW-Test) (Priyatno, 2012:172). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, dengan mendeteksi besaran Durbin-Watson dimana:

- $DU < DW < 4 - DU$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- $DW < DL$  atau  $DW > 4 - DL$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi autokorelasi.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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.

–  $DL < DW < DU$  atau  $4 - DU < DW < 4 - DL$ , artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

### D. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2012: 158). Pengujian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ). Jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas akan tetapi apabila titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2012: 165).

### 3.9. Uji Hipotesis

#### 3.9.1. Uji T.

Menurut Mulyono (2018:113) uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita enerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan uji dua arah dengan hipotesis:

$$H_0: \beta = 0$$

Artinya tidak ada pengaruh dari variable independent terhadap variable dependent.

$$H_1 : \beta_1 < 0 \text{ atau } \beta_1 > 0$$

Artinya ada pengaruh dari variable independent terhadap variable dependen.

$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya variable independent tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen.

$H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya independent berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen.

## 3.9.2 Uji Determinasi

Menurut Widarjono, Uji Koefisien Determinasi (R-Squared) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki. Apabila nilai koefisien determinasi (R-squared) pada suatu estimasi mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Dan sebaliknya, apabila koefisien determinasi (R-Squared) menjauhi 38 angka satu(1) atau mendekati angka nol(0), maka semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya.



- 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.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM

#### 4.1. Sejarah singkat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau sudah beberapa kali mengalami perubahan nama. Sebelumnya bernama Badan Administrasi dan Diklat Pegawai (BAPD) Provinsi Riau. Kemudian dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Nomor 08 tahun 2008, maka Badan Administrasi dan Diklat Pegawai (BAPD) Provinsi Riau berganti nama menjadi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau merupakan perangkat daerah yang memiliki wewenang tugas dan tanggung jawab pada bidang kepegawaian yang merupakan organisasi pendukung dalam peningkatan Sumber Daya Aparatur Pemerintah di daerah.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau di bentuk dengan Peraturan Daerah Nomor 08 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau, yang tertuang dalam Bab XIV pasal 36 Peraturan daerah ini tentang Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau.

Kemudian pada tahun 2014 BKD berubah nama menjadi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang di singkat dengan (BKP2D) Provinsi Riau di bentuk dengan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 03 tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selanjutnya pada tahun 2016 BKP2D berubah nama menjadi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dengan dikeluarkan peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 94 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

### Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Provinsi Riau

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau ( Berita Daerah Provinsi Riau Tahun 2016 Nomor 4). Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Riau Nomor 94 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, susunan struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau beserta tugas dan fungsinya sebagai berikut:

- A. Kepala Badan Kepegawaian Daerah.
- B. Sekretariat, terdiri atas:
  - 1) Subbagian Perencanaan Program;
  - 2) Subbagian Keuangan dan Perlengkapan; dan
  - 3) Subbagian Kepegawaian dan Umum.
- C. Bidang Administrasi Kepegawaian, terdiri atas:
  - 1) Subbidang Pengadaan dan Tata Usaha Kepegawaian;
  - 2) Subbidang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian; dan
  - 3) Subbidang Pensiun.
- D. Bidang Mutasi, terdiri atas:
  - 1) Subbidang Kepangkatan:



- 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) Subbidang Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi; dan
- 3) Subbidang Jabatan Fungsional.

E. Bidang Pengembangan Pegawai, terdiri atas:

- 1) Subbidang Pengembangan Pendidikan Formal Pegawai;
- 2) Subbidang Pengembangan Pendidikan Kepemimpinan dan Teknis; dan
- 3) Subbidang Pengembangan Pendidikan Fungsional.

F. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai, terdiri atas:

- 1) Subbidang Kedudukan Hukum;
- 2) Subbidang Kesejahteraan Pegawai; dan
- 3) Subbidang Pembinaan Pegawai.

G. UPT Assesment dan Pembinaan Rohani :

- 1) Seksi Tata Usaha Assesment dan Pembinaan Rohani.
- 2) Seksi Assesment
- 3) Seksi Pembinaan dan Rohani

H. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris, Bidang dipimpin oleh Kepala

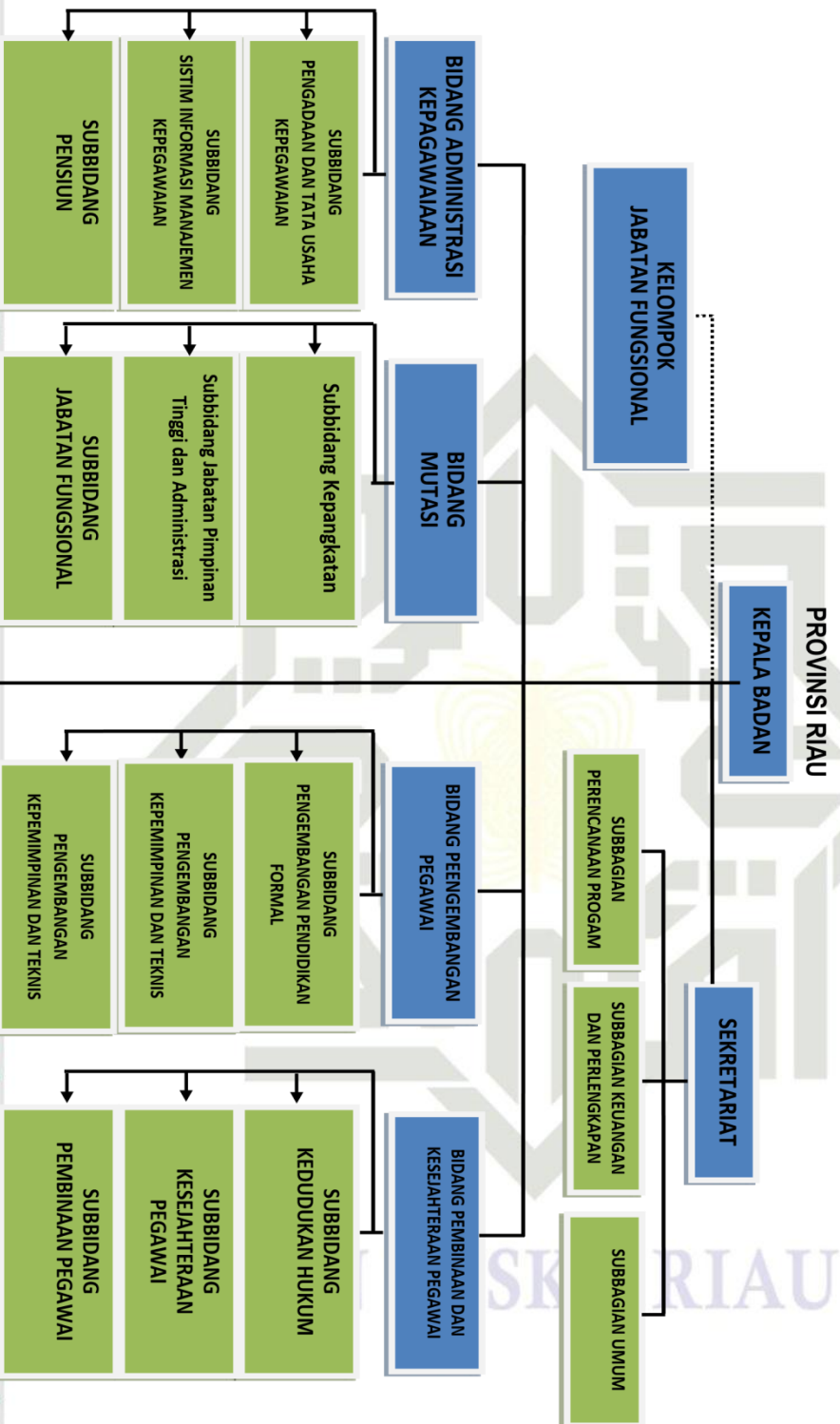
Bidang, Subbagian dipimpin oleh Kepala Subbagian dan Subbidang dipimpin

oleh Kepala Subbidang. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi

Riau Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Riau Nomor 94 Tahun 2016

tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah sebagai berikut:



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

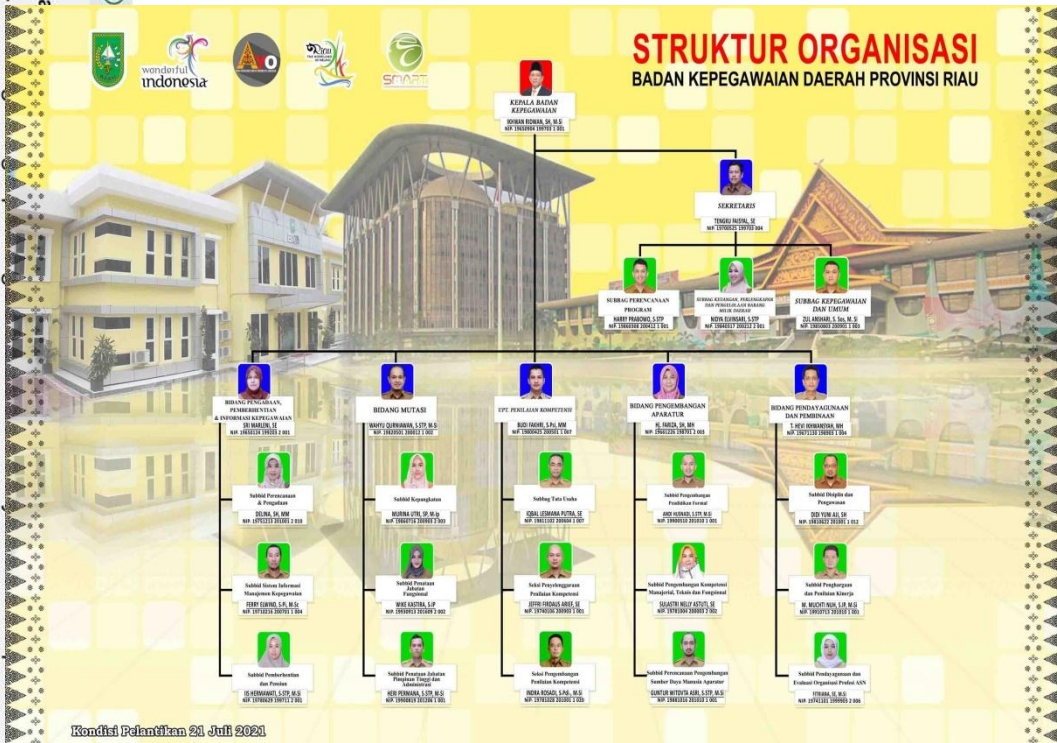
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Gambar 4.1 Bagan Struktur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

1. H  
 a. P  
 b. P  
 2. D



3.3 Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Menjadikan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi sebagai pusat pembinaan dan pengembangan Aparatur yang professional dan Sejahtera.

Adapun Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Pemerintah Daerah Provinsi Riau;
2. Mengembangkan sistem manajemen SDM Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance);
3. Meningkatkan kapasitas kelembagaan BKP2D untuk mewujudkan pelayanan prima.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



#### 4.4 Landasan Hukum

Dalam Penyusunan Rencana Kerja Tahunan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2021, payung hukum yang dijadikan sebagai acuan dalam penyusunan antara lain:

1. Undang-undang Nomor 61 tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah Swatantra I Sumatera Barat, Jambi dan Riau, Lembaga Negara Nomor 112;
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 tahun 1999
3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
4. Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaga Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 104, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421)
5. Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaga Negara Republik Indonesia tahun 2014 Nomor 244, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587)
6. Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah antara Pemerintah Pusat dan Daerah; Lembaga Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 126;

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.

7. Undang-undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025
8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 tahun 2005 tentang pengelolaan Keuangan Daerah
9. Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaga Negara Republik Indonesia tahun 2007 Nomor 82, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2007 Nomor 82, tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4737)
10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaga Negara Republik Indonesia tahun 2008 Nomor 21, tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4817)
11. Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaga Negara Republik Indonesia tahun 2016 Nomor 114)
12. Rencana Presiden Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2010 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2010-2014
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 59 tahun 2007 Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerinah Nomor 8 tahun 2008 Tentang Tahapan,



- 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.

Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

15. Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2003 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Riau

16. Peraturan Pemerintah Daerah Provinsi Riau Nomor 4 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau (Lembaran Daerah Provinsi Riau tahun 2016 Nomor 4, tambahan Lembara Daerah Provinsi Riau tahun 2016 Nomor 4)

#### 4.5 Tugas dan Fungsi Bidang dan Subbidang di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

##### A. Sekretariat

- 1) Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Sekretariat
- 2) Merencanakan program kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Perencanaan Program
- 3) Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Sekretariat
- 4) Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Perencanaan Program
- 5) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan
- 6) Melaksanakan koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan tugas

dilingkungan Subbagian Perencanaan Program

- 7) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya
- 8) Menyiapkan bahan an menghimpun usulan rencana program/kegiatan dari masing-masing bidang
- 9) Melaksanakan penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Unit kerja
- 10) Melaksanakan koordinasi penyusunan Standar Operasional Prosedur
- 11) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya
- 12) Mengelola keuangan dan penyiapan pembayaran gaji pegawai
- 13) Melakukan urusan perbendaharaan dan akuntansi keuangan dan asset
- 14) Melaksanakan proses administrasi Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi
- 15) Melaksanakan pembinaan dan memberikan petunjuk teknis pengelolaan keuangan dan asset
- 16) Melaksanakan verifikasi dan pertanggungjawaban anggaran
- 17) Mengagendakan dan mendistribusikan surat menyurat
- 18) Melaksanakan fasilitasi administrasi Kepegawaian
- 19) Menyiapkan dokumen rencana kebutuhan dan penganggaran

© 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.

barang milik daerah

20) Melaksanakan proses penegakan disiplin pegawai

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Bidang Sekretariat memiliki Tiga Subbidang yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Subbidang yaitu:

- a) Subbidang Perencanaan Program
  - 1) Merencanakan program kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Perencanaan Program
  - 2) Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Perencanaan Program
  - 3) Melaksanakan koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan tugas di lingkungan Subbagian Perencanaan Program
  - 4) Menyiapkan bahan dan menghimpun usulan rencana program/kegiatan dari masing-masing bidang
  - 5) Melaksanakan penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah unit kerja
  - 6) Melaksanakan koordinasi penyusunan Standar Operasional Prosedur
  - 7) Mempersiapkan bahan-bahan untuk pra-rapat koordinasi dan rapat koordinasi musyawarah perencanaan pembangunan, musyawarah perencanaan pembangunan



- 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.

nasional serta rapat koordinasi teknis

b) Subbiang Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah

- 1) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah
- 2) Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah
- 3) Mengelola keuangan dan penyiapan pembayaran gaji pegawai
- 4) Melakukan urusan perbendaharaan dan akuntansi keuangan dan asset
- 5) Melaksanakan penyelesaian tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan atau pemutakhiran data hasil pemeriksaan pelaksanaan kegiatan
- 6) Melaksanakan proses Administrasi Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi
- 7) Melakukan pembinaan dan memberikan petunjuk tekni pengelolaan keuangan dan asset

c) Subbidang Kepegawaian dan Umum

- 1) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran 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.



- 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

#### Subbagian Kepegawaian dan Umum

- 2) Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Kepegawaian dan Umum
- 3) Mengagendakan dan mendistribusikan surat menyurat
- 4) Melaksanakan proses penegakan disiplin pegawai
- 5) Membuat laporan perkembangan kepegawaian
- 6) Menyelenggarakan urusan kehumasan
- 7) Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan dokumentasi

#### **B. Bidang Mutasi**

- 1) Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Mutasi;
- 2) Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Mutasi;
- 3) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah; dan
- 4) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
- 5) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Penataan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi;
- 6) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Penataan



- 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

- Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi;
- 7) Menyusun pedoman pola pengembangan karier dan memfasilitasi pengembangan karir dan promosi Aparatur Sipil Negara;
  - 8) Melaksanakan proses promosi Aparatur Sipil Negara dan mengevaluasi pengembangan karir dan promosi Aparatur Sipil Negara;
  - 9) Mengelola dan mengevaluasi kegiatan mutasi Aparatur Sipil Negara, serta mengelola penempatan dalam jabatan Aparatur Sipil Negara;
  - 10) Melaksanakan penyiapan bahan pengangkatan dan pemberhentian Jabatan Tinggi, Administrator dan Pengawas;
  - 11) Melaksanakan proses administrasi dan pengadministrasian keputusan pengangkatan dan pemberhentian Jabatan Tinggi Madya;
  - 12) Melaksanakan penyusunan pola pengembangan karier Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas dan Pelaksana berdasarkan hasil analisa kompetensi dan kinerja;
  - 13) Menyiapkan bahan evaluasi Jabatan Tinggi, Administrator dan Pengawas dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang sesuai dengan standar kompetensi dan Sasaran Kinerja Pegawai;
  - 14) Melaksanakan persiapan administrasi pelantikan dan serah terima Jabatan Tinggi, Administrator dan Pengawas;
  - 15) Menyiapkan bahan penetapan perpindahan Aparatur Sipil Negara

antar Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi dan antar Kabupaten/Kota dalam Provinsi;

- 16) Menyiapkan bahan penetapan perpindahan Pegawai Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota ke Provinsi lain atau ke Pusat dan dari Pusat atau Provinsi lain ke Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- 17) Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Penataan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi; dan
- 18) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
- 19) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Penataan Jabatan Fungsional;
- 20) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Penataan Jabatan Fungsional;
- 21) Melaksanakan penyusunan pola pengembangan karir Jabatan Fungsional Tertentu;
- 22) Melaksanakan penyiapan bahan penetapan pengangkatan Jabatan Fungsional Tertentu dan kenaikan dalam jabatan;
- 23) Melaksanakan penyiapan bahan penetapan Pembebasan Sementara dan Pemberhentian dari/dalam jabatan fungsional bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

24) Melaksanakan tugas Sekretariat Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Tertentu;

25) Melaksanakan pembinaan Jabatan Fungsional ke Organisasi Perangkat Daerah dan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Provinsi Riau;

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Bidang Bidang Mutasi memiliki Tiga Subbidang yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Subbidang yaitu:

- a) Subbidang Penataan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi
  - 1) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Penataan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi;
  - 2) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Penataan Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi
  - 3) Menyusun pedoman pola pengembangan karier dan memfasilitasi pengembangan karir dan promosi Aparatur Sipil Negara;
  - 4) Melaksanakan proses promosi Aparatur Sipil Negara dan mengevaluasi pengembangan karir dan promosi Aparatur Sipil Negara;
  - 5) Mengelola dan mengevaluasi kegiatan mutasi Aparatur Sipil Negara, serta mengelola penempatan dalam jabatan

Aparatur Sipil Negara;

- b) Subbidang Penataan Jabatan Fungsional
  - 1) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Penataan Jabatan Fungsional;
  - 2) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Penataan Jabatan Fungsional;
  - 3) Melaksanakan penyusunan pola pengembangan karir Jabatan Fungsional Tertentu;
  - 4) Melaksanakan penyiapan bahan penetapan pengangkatan Jabatan Fungsional Tertentu dan kenaikan dalam jabatan;
  - 5) Melaksanakan tugas Sekretariat Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Tertentu;
  - 6) Pelaksanakan koordinasi dan evaluasi pembinaan Jabatan Fungsional Tertentu;
- c) Subbidang Kepangkatan
  - 1) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Kepangkatan;
  - 2) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Kepangkatan;
  - 3) Melaksanakan pembinaan kepangkatan Aparatur Sipil Negara ke Organisasi Perangkat Daerah dan Pemerintah



**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

Kabupaten/Kota se Provinsi Riau;

- 4) Melaksanakan penyusunan bahan koordinasi/ usulan/ petunjuk teknis dalam perumusan penetapan Peninjauan Masa Kerja bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi;
- 5) Melaksanakan pengadministrasian keputusan kenaikan pangkat Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Provinsi Riau;

#### **Bidang Pendayagunaan dan Pembinaan**

- 1) Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pendayagunaan dan Pembinaan;
- 2) Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pendayagunaan dan Pembinaan;
- 3) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah; dan
- 4) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
- 5) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Penghargaan dan Penilaian Kinerja;
- 6) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang, Penghargaan



- 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

- dan Penilaian Kinerja;
- 7) Melaksanakan fasilitasi dan evaluasi pelaksanaan penilaian kinerja aparatur;
  - 8) Melaksanakan penilaian dan evaluasi kesenjangan kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau;
  - 9) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Pendayagunaan dan Evaluasi Organisasi Profesi ASN
  - 10) Membuat informasi terkait hasil penilaian kinerja aparatur;
  - 11) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Pendayagunaan dan Evaluasi Organisasi Profesi ASN
  - 12) Melaksanakan pembinaan kerohanian melalui bimbingan, konseling, motivasi dan Aparatur Sipil Negara
  - 13) Mengelola dan melaksanakan fasilitasi pemberian penghargaan dan tanda jasa bagi aparatur;
  - 14) Memfasilitasi pelaksanaan kegiatan pendayagunaan dan pengevaluasian terhadap Organisasi Profesi Aparatur Sipil Negara
  - 15) Mengevaluasi pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur;
  - 16) Merencanakan dan melaksanakan fasilitasi kelembagaan profesi Aparatur Sipil Negara (KORPRI dan lembaga profesi Aparatur Sipil Negara lainnya)
  - 17) Mengelola administrasi umum, kepegawaian dan kegiatan

keorganisasian untuk mendukung tugas dan fungsi lembaga profesi Aparatur Sipil Negara

18) Melaksanakan proses pengurusan Tabungan Perumahan, Kartu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Tabungan dan Asuransi Aparatur Sipil Negara;

19) Mengkoordinasikan tata hubungan kerja di setiap jenjang kepengurusan

20) Melaksanakan fasilitasi profesi Aparatur Sipil Negara

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Bidang Bidang Pendayagunaan dan Pembinaan memiliki Tiga Subbidang yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Subbidang yaitu:

a) Subbidang Penghargaan dan Penelitian Kerja

1) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Penghargaan dan Penilaian Kinerja;

2) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang, Penghargaan dan Penilaian Kinerja;

3) Melaksanakan fasilitas dan evaluasi pelaksanaan penilaian kinerja aparatur

4) Membuat informasi terkait hasil penilaian kinerja aparatur

5) Melaksanakan fasilitas pemeriksaan kesehatan Aparatur Sipil Negara

6) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan



- 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.

sesuai dengan tugas dan fungsinya

- 7) Mengelola dan melaksanakan fasilitasi pemberian penghargaan dan tanda jasa bagi aparatur;
- b) Subbidang Disiplin dan Pengawasan
- 1) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada subbidang dan pengawasan
  - 2) Melaksanakan pengawasan dan pengevaluasian disiplin Aparatur Sipil Negara
  - 3) Mengelola penyelesaian pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara
  - 4) Melaksanakan administrasi penjatuhan hukuman disiplin Aparatur Sipil Negara dan kasus hukum lainnya
  - 5) Melaksanakan administrasi proses izin perkawinan dan perceraian Aparatur Sipil Negara
  - 6) Melakukan mediasi terhadap Aparatur Sipil Negara yang mengajukan perceraian dan bekerjasama dengan Institusi Agama
  - 7) Memproses pemberhentian pegawai bukan mencapai batas usia pensiun dan pensiun dini atas permintaan sendiri memfasilitasi pelaksanaan administrasi Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)
- c) Subbidang Pendayagunaan dan Evaluasi Organisasi Profesi ASN
- 1) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran 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.

Subbidang Pendayagunaan dan Evaluasi Organisasi Profesi ASN

- 2) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Pendayagunaan dan Evaluasi Organisasi Profesi ASN
- 3) Melaksanakan pembinaan kerohanian melalui bimbingan, konseling, motivasi dan Aparatur Sipil Negara
- 4) Memfasilitasi pelaksanaan kegiatan pendayagunaan dan pengevaluasian terhadap Organisasi Profesi Aparatur Sipil Negara
- 5) Merencanakan dan melaksanakan fasilitasi kelembagaan profesi Aparatur Sipil Negara (KORPRI dan lembaga profesi Aparatur Sipil Negara lainnya)
- 6) Mengelola administrasi umum, kepegawaian dan kegiatan keorganisasian untuk mendukung tugas dan fungsi lembaga profesi Aparatur Sipil Negara
- 7) Mengkoordinasikan tata hubungan kerja di setiap jenjang kepengurusan

#### **D. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian**

- 1) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada subbidang Perencanaan dan Pengadaan
- 2) Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian



- 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

- 3) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan subbidang perencanaan dan pengadaan
- 4) Melaksanakan perencanaan dan penyusunan kebutuhan/formasi Aparatur Sipil Negara
- 5) Penyelenggara pelaksanaan koordinasi, fasilitas dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
- 6) Melaksanakan proses administrasi pengadaan Aparatur Sipil Negara
- 7) Penyelenggara pemantauan, evaluasi dan pelaporan Pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada kepala Badan Kepegawaian Daerah dan
- 8) Melaksanakan pengelolaan penertiban kartu Pegawai, Penertiban Kartu Pegawai Elektronik dan Penertiban Kartu Suami/Istri
- 9) Melaksanakan dan memfasilitasi ujian dinas dan kenaikan pangkat, penyesuaian ijazah pegawai Provinsi Riau dan Kabupaten/Kota se- Provinsi Riau
- 10) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya
- 11) Melaksanakan sumpah dan janji Pegawai Negeri Sipil
- 12) Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Perencanaan dan Pengadaan dan





- 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

- 13) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Pemberhentian dan Pensiun
- 14) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya
- 15) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Sistem Informasi Manajemen
- 16) Melaksanakan pengelolaan data Aparatur Sipil Negara
- 17) Melaksanakan pengelolaan administrasi pension Aparatur Sipil Negara
- 18) Melakukan pembekalan Aparatur Pemerintah Provinsi yang memasuki masa persiapan pension/purna bhakti
- 19) Melaksanakan pemanfaatan, pengelolaan dan pemeliharaan teknologi, informasi dan komunikasi kepegawaian serta mengkoordinasikan kerjasama pengembangan teknologi, informasi dan komunikasi lingkup kepegawaian
- 20) Melaksanakan pengelolaan dan pengembnagan Tata Naskah Dinas Kepegawaian manual dan elektronik.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Bidang Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian memiliki Tiga Subbidang yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Subbidang 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

a) Subbidang Perencanaan dan Pengadaan

- 1) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada subbidang perencanaan dan pengadaan
- 2) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Perencanaan dan Pengadaan
- 3) Melaksanakan perencanaan dan penyusunan kebutuhan/formasi Aparatur Sipil Negara
- 4) Melaksanakan proses administrasi pengadaan Aparatur Sipil Negara
- 5) Melaksanakan pengelolaan penertiban kartu Pegawai, Penertiban Kartu Pegawai Elektronik dan Penertiban Kartu Suami/Istri
- 6) Melaksanakan dan memfasilitasi ujian dinas dan kenaikan pangkat, penyesuaian ijazah pegawai Provinsi Riau dan kabupaten/ kota se-Provinsi Riau
- 7) Melaksanakan Sumpah dan janji Pegawai Negeri Sipil
- 8) Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Perencanaan dan pengadaan

b) Subbidang Pemberhentian dan Pensiun

- 1) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Pemberhentian dan Pensiun



- 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) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Pemberhentian dan Pensiun
  - 3) Melaksanakan pengelolaan administrasi pensiun Aparatur Sipil Negara
  - 4) Melakukan inventarisasi data dan memberikan informasi data pensiun kepada Aparatur Sipil Negara dan PT. TASPEN
  - 5) Melaksanakan pembekalan Aparatur Pemerintah Provinsi yang memasuki masa persiapan pension/purna bhakti
  - 6) Melaksanakan pemberian penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi yang memasuki masa pension/purna bhakti
- c) Subbidang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
- 1) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Sistem Informasi Manajemen
  - 2) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Sistem Informasi Manajemen
  - 3) Melaksanakan pengelolaan data Aparatur Sipil Negara
  - 4) Melaksanakan pengumpulan, pengolahan secara manual dan elektronik serta penyajian data dan informasi kepegawaian



- 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) Melaksanakan pemanfaatan, pengelolaan dan pemeliharaan teknologi, informasi dan komunikasi kepegawaian serta mengkoordinasikan kerjasama pengembangan teknologi, informasi dan komunikasi lingkup kepegawaian
- 6) Melaksanakan pengelolaan dan pengembangan Tata Naskah Dinas Kepegawaian manual dan elektronik
- 7) Melaksanakan koordinasi pengumpulan dan pemanfaatan data Aparatur Sipil Negara di Kabupaten/Kota se-Provinsi Riau

#### **E. Bidang Pengembangan Aparatur**

- 1) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur
- 2) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur
- 3) Melaksanakan penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat Sumber Daya Manusia Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau
- 4) Melaksanakan koordinasi dan konsolidasi terkait penyusunan Analisis kebutuhan Diklat Sumber Daya Manusia Aparatur dengan Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Riau
- 5) Merencanakan kebutuhan pengembangan kompetensi manajerial, teknis dan fungsional bagi Aparatur Sipil Negara berdasarkan hasil

Analisis Kebutuhan Diklat, Analisis Kesenjangan Jabatan dan hasil rekomendasi pengembangan kompetensi

- 6) Melaksanakan penyusunan pola pelaksanaan pengembangan Diklat terhadap pengembangan manajerial, teknis dan fungsional Aparatur Sipil Negara
- 7) Melaksanakan Analisis kebutuhan pendidikan formal Aparatur Sipil Negara untuk Strata 1, Strata 2 dan Strata 3 berdasarkan analisis jabatan, peta jabatan dan analisis kesenjangan jabatan
- 8) Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur dan
- 9) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya
- 10) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Pengembangan Pendidikan Formal
- 11) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Pengembangan Pendidikan Formal
- 12) Menyelenggarakan administrasi kerjasama peningkatan pendidikan formal Aparatur Sipil Negara Strata 1, Strata 2 dan Strata 3 dengan lembaga dan instansi pemerintah serta pihak ketiga lainnya





- 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

- 13) Melaksanakan penyeleksian dan pengusulan Aparatur Sipil Negara untuk mengikuti pendidikan Strata 1, Strata 2 dan Strata 3 dengan pola Tugas Belajar dan Izin Belajar
  - 14) Melaksanakan seleksi dan fasilitasi pengiriman peserta didik pada lembaga pendidikan ikatan kedinasan
  - 15) Menyelenggarakan monitoring peserta didik pada lembaga pendidikan ikatan kedinasan dan alumni ikatan kedinasan
  - 16) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pembinaan mahasiswa tugas belajar
  - 17) Mengelola pendidikan lanjutan Aparatur Sipil Negara
  - 18) Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Pengembangan Pendidikan Formal; dan
  - 19) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya
  - 20) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Teknis dan Fungsional
- Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Bidang Bidang Pengembangan Aparatur memiliki Tiga Subbidang yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Subbidang yaitu:
- a) Subbidang Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur

- 1) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur
- 2) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur
- 3) Melaksanakan penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat Sumber Daya Manusia Aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau
- 4) Melaksanakan koordinasi dan konsolidasi terkait penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat Sumber Daya Manusia Aparatur dengan Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Riau
- 5) Merencanakan kebutuhan pengembangan kompetensi manajerial, teknis dan fungsional bagi Aparatur Sipil Negara berdasarkan hasil Analisis Kebutuhan Diklat, Analisis Kesenjangan Jabatan dan hasil rekomendasi pengembangan kompetensi
- 6) Melaksanakan penyusunan pola pelaksanaan pengembangan Diklat terhadap pengembangan kompetensi manajerial, teknis dan fungsional Aparatur Sipil Negara



- 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.

- 7) Melaksanakan analisis kebutuhan pendidikan formal Aparatur Sipil Negara untuk Strata 1, Strata 2 dan Strata 3 berdasarkan analisis jabatan, peta jabatan dan analisis kesenjangan jabatan
- b) Subbidang Pengembangan Pendidikan Formal Pegawai
- 1) Merencanakan Program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Pengembangan Pendidikan Formal
  - 2) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Pengembangan Pendidikan Formal
  - 3) Menyelenggarakan administrasi kerjasama peningkatan formal Aparatur Sipil Negara Strata 1, Strata 2 dan Strata 3 dengan lembaga dan instansi pemerintah serta pihak ketiga lainnya
  - 4) Melaksanakan penyelesaian dan pengusulan Aparatur Sipil Negara untuk mengikuti pendidikan Strata 1, Strata 2 dan Strata 3 dengan pola Tugas Belajar dan izin Belajar
  - 5) Melaksanakan seleksi dan fasilitasi pengiriman peserta didik pada lembaga pendidikan ikatan kedinasan
  - 6) Menyelenggarakan monitoring peserta didik pada lembaga pendidikan ikatan kedinasan dan alumni ikatan kedinasan
  - 7) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pembinaan mahasiswa tugas belajar



- 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) Subbidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Teknis dan Fungsional

- 1) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Teknis dan Fungsional
- 2) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Teknis dan Fungsional
- 3) Menyelenggarakan administrasi kerjasama Diklat pengembangan kompetensi manajerial, teknis dan fungsional dengan lembaga dan instansi pemerintah serta pihak ketiga lainnya
- 4) Melaksanakan seleksi dan fasilitasi pengiriman peserta diklat pengembangan kompetensi manajerial, teknis dan fungsional
- 5) Mengevaluasi pelaksanaan Diklat dan sertifikasi pengembangan Diklat terhadap pengembangan kompetensi manajerial, teknis dan fungsional Aparatur Sipil Negara
- 6) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pembinaan peserta pengembangan kompetensi manajerial, teknis dan fungsional



- 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.

## BAB VI

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Riau. Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah dilakukan melalui serangkaian observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner terhadap 89 responden penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil regresi linier sederhana dengan persamaan  $Y = 2.351 + 0.732X$ , maka dapat diketahui bahwa nilai Y (Prestasi Kerja) akan sebesar 16.187 apabila X (Pengembangan) bernilai 0 atau tidak ada. Setiap peningkatan satu persen X (Pengembangan), maka jumlah Y (Prestasi Kerja) akan meningkat sebesar 0.732. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan signifikan antara Y (Prestasi Kerja) dan X (Pengembangan), semakin naik nilai X maka akan semakin meningkat nilai Y. Hipotesis penelitian yang berbunyi “adanya pengaruh secara signifikan antara Pengembangan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Riau dapat diterima.
- b. Hasil uji t antara kedua variabel dengan diketahui t hitung (16.187) > t tabel (1.991) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan dari pengujian Koefisien Determinasi adalah sebesar 0,775



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya  
 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 seluruhnya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 77,5% terhadap Prestasi Kerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif berarti antara variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y).

## 2.2. Saran

Saran yang dapat diajukan berdasarkan simpulan diatas adalah sebagai berikut :

- a. Mengingat pengembangan pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, maka pihak pimpinan kantor Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Riau hendaknya melakukan peninjauan mengenai kebijakan program pengembangan pegawai dan melakukan pendekatan okupasional yaitu spesifikasi dan standar kompetensi jabatan serta manajemen pelaksanaan informalitasnya.
- b. Untuk para pegawai sendiri diharapkan melaksanakan tugas secara cakap, disiplin dan tanggung jawab sesuai dengan tugas masing-masing dan lebih dapat dalam mengikuti setiap kegiatan pengembangan pegawai sehingga akan tercipta iklim kerja yang harmonis dan saling menguntungkan antar pihak lembaga dan pihak pegawai akan dapat menyesuaikan diri sehingga prestasi kerja meningkat.



## DAFTAR PUSTAKA

2. Dilarang mengemukakan 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 mengemukakan 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.
- © Himpunan Dosen dan Staf UIN Suska Riau  
Siti Nurhasanah, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2005). *Manajemen = Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manthi, Robert, J. J. H. (2010). *Human Resource Management*. South-Western: College Publisher.
- Nurhasanah, V. M., Hidayat, A. R., & Irfani, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 1(2), 14–19. <https://doi.org/10.24929/missy.v1i2.1345>
- Prasasti, A., & Wulandari, W. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 1(2), 14–19. <https://doi.org/10.24929/missy.v1i2.1345>
- Prasasti, A., Sutikno, B., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMA*, 4(2), 51–61. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.38>
- Rahmawati, I. S. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pertagas Niaga Jakarta*. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Dessler. (2005). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Dessler. (2013). *Fundamental of Human Resource Management International Edition*. Pearson.
- Gerhart, W. (2010). *Fundamental of Human Resource Management* (4th Editio). McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2005). *Manajemen = Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manthi, Robert, J. J. H. (2010). *Human Resource Management*. South-Western: College Publisher.
- Nurhasanah, V. M., Hidayat, A. R., & Irfani, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 1(2), 14–19. <https://doi.org/10.24929/missy.v1i2.1345>
- Prasasti, A., & Wulandari, W. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 1(2), 14–19. <https://doi.org/10.24929/missy.v1i2.1345>
- Prasasti, A., Sutikno, B., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMA*, 4(2), 51–61. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.38>
- Rahmawati, I. S. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pertagas Niaga Jakarta*. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruhnya, atau membuat karya tulis berdasarkan atau dengan mengambil sebagian atau seluruhnya dari tulisan ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
    - 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 seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank BJB Syariah Kantor Cabang Braga Effect on Career Development Achievement Employees in Bank BJB Shari ' a Branches tujuan organisasi atau perusahaan , karena pada dasarnya manusia memil. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BJB Syariah Kantor Cabang Braga*, 3(1), 209–215.

Sondang, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Priono, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Rivai, Veithzal, E. J. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi Kedu). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rosidi, A. T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep,Teori,dan Pengembangan dalam Konteks*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Rafina, W. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air , Tata Kelola Hak Cipta Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara, 3(2).

Rafitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* /, 1(4), 1044–1054.

Rastrohadiwiry, B. S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Rimamarta. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Yogyakarta: YKPN.

Stewart Greg L., B. K. G. (2010). *Human Resource Management Linking Strategy to Practice* (Second Edi). Willey.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wursanto, L. (2001). *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.



UIN SUSKA RIAU

**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. : fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2166/2022 Pekanbaru, 17 Mei 2022 M  
 Sifat : Biasa 15 Syawal 1443 H  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada  
 Yth. **Ikhwan Ratna, SE, M. Si**  
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,


Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : M. Ikhlas Hasrizal  
 NIM : 11870510146  
 Jurusan : Administrasi Negara  
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan  
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan  
 Pengembangan Lembaga,

  
**Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si**  
 NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 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.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU  
Email : [dpmtsp@riau.go.id](mailto:dpmtsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/46033  
TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Pra Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/6645/2021 Tanggal 2 Desember 2021**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

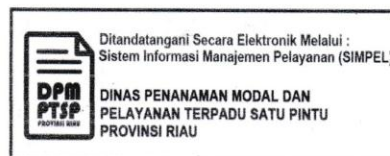
- |                      |  |
|----------------------|--|
| 1. Nama              | : M.IKHLAS HASRIZAL  |
| 2. NIM / KTP         | : 11870510146  |
| 3. Program Studi     | : ADMINISTRASI NEGARA  |
| 4. Jenjang           | : S1   |
| 5. Alamat            | : PEKANBARU  |
| 6. Judul Penelitian  | : PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU |
| 7. Lokasi Penelitian | : BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU   |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 16 Desember 2021



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 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.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU  
 Email : [dpmptsp@riau.go.id](mailto:dpmptsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISET/48553  
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01  
 Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/1949/2022 Tanggal 29 Maret 2022**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

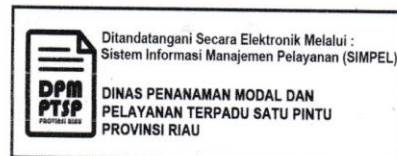
- |                      |  |
|----------------------|--|
| 1. Nama              | : M. IKHLAS HASRIZAL   |
| 2. NIM / KTP         | : 11870510146  |
| 3. Program Studi     | : ADMINISTRASI NEGARA  |
| 4. Jenjang           | : S1   |
| 5. Alamat            | : PEKANBARU  |
| 6. Judul Penelitian  | : PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU |
| 7. Lokasi Penelitian | : BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU   |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 21 Juni 2022



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan





## RIWAYAT HIDUP PENULIS

**M. Ikhlas Hasrizal**, lahir di Duri, pada tanggal 13 September 2000. Penulis merupakan anak ketiga dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Hasrizal dan Ibu Megawati yang merupakan Orang tua penulis. Pada tahun 2005 penulis mulai Pendidikan di TK Aisyah 3. Kemudian 2006 penulis memulai Pendidikan di Sekolah Dasar SDS Muhammadiyah Duri. Tahun 2012 penulis melanjutkan Pendidikan di SMP N 3 Mandau dan lulus pada tahun 2015. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan Pendidikan di SMA N 1 Mandau dan lulus pada tahun 2018.

Kemudian pada tahun 2018 penulis melanjutkan ke perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan mengambil jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Bulan Februari 2021 penulis mengikuti Praktek Kerja Lapangan di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Riau di Jalan Sudirman Pekanbaru. Selanjutnya pada bulan Juli-Agustus 2021 penulis mengikuti program Kuliah Kerja Nyata Mandiri DR di Desa Simpang Padang Duri Kecamatan Mandau.

Penulis melaksanakan penelitian pada semester ganjil Tahun Pelajaran 2022/2023 bulan Juli-Agustus 2022 dengan judul "**Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Riau**" di bawah bimbingan Ibu Ikhwani Ratna, SE, M.Si.