

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.

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KUALITAS  
KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



**UIN SUSKA RIAU**

**OLEH :**

**RIDHA NURHAYATI**

**NIM : 12070523279**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2024 M / 1445 H**



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan buku, dan 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 : Ridha Nurhayati  
 Nim : 12070523279  
 Program Studi : Administrasi Negara  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Judul : Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Riau

**DISETUJUI OLEH:  
DOSEN PEMBIMBING**

**Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos, M.Soc, Sc**  
 NIP. 19830409 202321 1 016

**Mengetahui**

**DEKAN**  
**Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial**

**KETUA PRODI**  
**Administrasi Negara**



**Dr. Hj. Mahyarni, S.E, M.M**  
 NIP. 19700826 199903 2 001

**Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos., M.Si**  
 NIP. 19781025 200604 1 002



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**Nama** : Ridha Nurhayati  
**Nim** : 12070523279  
**Program Studi** : Administrasi Negara  
**Fakultas** : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
**Judul** : Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Riau  
**Tanggal Ujian** : 02 April 2024

**Tim Penguji**

**Ketua Penguji**  
Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si  
 NIP. 19781025 200604 1 002

**Penguji I**  
Ratna Dewi, S.Sos., M.Si  
 NIP. 19811030 200710 2 004

**Penguji II**  
Candra Jon Asmara, Sos., M.Si  
 NIP. 19760104 202321 1 001

**Sekretaris**  
Fitria Rahmadani Agusti Nst, S.IP, M.Si  
 NIK. 130 717 057

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





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

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ridha Nurhayati  
 NIM : 12070523279  
 Tempat/Tgl. Lahir : Jambi / 19 Juli 2000  
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI dan ILMU SOSIAL  
 Prodi : Administrasi Negara  
 Judul ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah~~ lainnya\*:

PENGARUH KOMPETENSI PEKAWAI TERHADAP KUALITAS KINERJA  
PEKAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI RIAU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah~~ lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah~~ lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila 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, 29 April 2024  
 Yang membuat pernyataan



NIM : 12070523279

\* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KUALITAS KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI RIAU**

Oleh :

**RIDHA NURHAYATI**

**NIM : 12070523279**

#### **Abstrak :**

Kompetensi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kualitas kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner dan dokumentasi kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 25,0. Teknik penentuan sampel menggunakan rumus penentuan besar sampel. Adapun rumus yang digunakan yaitu rumus Slovin yaitu sejumlah 67 pegawai dijadikan sampel penelitian. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kinerja sebesar 59,5%, sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Kompetensi, Kualitas Kinerja, Aparatur Sipil Negara.

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

### ABSTRACT

## **THE INFLUENCE OF EMPLOYEE COMPETENCY ON THE QUALITY OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE RIAU PROVINCE DPRD SECRETARIAT**

By :

**RIDHA NURHAYATI**

**NIM : 12070523279**

### **Abstract :**

*Competence is one of the factors that influences employee performance. Employees who have good competence will produce good performance too. The aim of this research is to determine the effect of competency on the quality of employee performance at the DPRD Secretariat of Riau Province. This research uses quantitative methods, with data collection techniques through questionnaires and documentation then analyzed using simple linear regression using the SPSS 25.0 application. The sampling technique uses a sample size determination formula. The formula used is the Slovin formula, namely a total of 67 employees used as the research sample. From the research results it can be concluded that the competency variable has a positive and significant effect on the performance quality variable by 59.5%, while the remaining 40.5% is influenced by other factors not examined in this research.*

**Keywords:** *Competence, Performance Quality, State Civil Apparatus.*

UIN SUSKA RIAU





## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

*Alhamdulillah robbil alamin.* Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada penulis serta shalawat dan salam kepada nabi besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Riau”**. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan program studi Administrasi Negara S1 dan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini penulis persembahkan secara khusus kepada kedua orang tua tercinta, yaitu Ayahanda Jhon Hendri dan Ibunda Wenita serta kepada Kakak penulis, yaitu Fitri Rahmadani S.E dan Adik terkecil Muhammad Ali yang selalu memberikan kasih sayang, perhatian, dukungan dan do'a yang tidak pernah putus-putusnya untuk penulis. Terima kasih atas segala dukungan, kasih sayang, do'a dan selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada penulis.

Selama proses penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan, 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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
5. Ibu Dr. Hj. Julina, SE., M.Si Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
6. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos., M.Si, selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
7. Bapak Mashuri, S.Ag., M.A selaku Sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
8. Bapak Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos, M.Soc,Sc selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan, dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Mhd Rafi, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing Akademis yang telah meluangkan waktu dan memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau atas segala

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.

bantuan, ilmu dan pengalaman berharga yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.

11. Seluruh Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
12. Keluarga Abang Syufri Oktarizki dan seluruh keluarga besar penulis lainnya yang telah memberikan dukungan, do'a dan nasehat yang tulus serta selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis selama ini.
13. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih untuk segala dukungan, kebaikan dan bantuan semuanya kepada penulis.

Semoga segala bantuan, dukungan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis menjadi nilai ibadah dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi yang telah disusun ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan dan keterbatasan baik dari isi maupun konsep penyusunan. Oleh karena itu, penulis menerima dengan terbuka berbagai kritik dan saran yang berhubungan dengan skripsi ini yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan selanjutnya.



Akhir kata penulis ucapkan terima kasih dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya. *Aamiin ya rabbal 'alamin.*

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pekanbaru, 01 April 2024

Penulis,

**RIDHA NURHAYATI**

**12070523279**

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.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>12</b>
2.1 Konsep Kompetensi .....	12
2.1.1 Pengertian Kompetensi .....	12
2.1.2 Jenis Kompetensi .....	13
2.1.3 Karakteristik Kompetensi.....	15
2.1.4 Indikator Kompetensi.....	16
2.2 Konsep Kualitas Kinerja Pegawai.....	17
2.2.1 Defenisi Kualitas.....	17
2.2.2 Defenisi Kualitas Kinerja.....	18



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.2.3 Defenisi Aparatur Sipil Negara (ASN) .....	19
2.2.4 Indikator Kualitas Kinerja Pegawai .....	21
2.2.5 Faktor-faktor Mempengaruhi Kualitas Kinerja Pegawai...	25
2.2.6 Teori Kualitas Kinerja.....	28
2.3 Pandangan Islam Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai .....	29
2.4 Penelitian Terdahulu .....	30
2.5 Defenisi Konsep .....	36
2.6 Konsep Operasional .....	37
2.7 Kerangka Pemikiran.....	39
2.8 Hipotesis.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	40
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	41
3.3.1 Jenis Data .....	41
3.3.2 Sumber Data.....	41
3.4 Teknik Pengambilan Data.....	41
3.5 Populasi dan Sampel .....	43
3.5.1 Populasi.....	42
3.5.2 Sampel.....	43
3.6 Teknik Analisis Data.....	45
3.6.1 Skala Pengukuran.....	45
3.6.2 Statistik Deskriptif .....	46





Hak Cipta Diindungi 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

3.6.3 Regresi Linear Sederhana .....	46
3.6.4 Uji Validitas .....	47
3.6.5 Uji Reliabilitas .....	47
3.6.6 Uji Normalitas.....	48
3.6.7 Uji Linearitas.....	48
3.6.8 Uji Parsial (Uji t).....	49
3.6.9 Uji Koefisien Determinasi .....	50
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
4.1 Lokasi Penelitian.....	52
4.2 Sejarah Berdirinya DPRD Provinsi Riau .....	51
4.3 Visi dan Misi DPRD Provinsi Riau .....	57
4.4 Sekretariat DPRD Provinsi Riau.....	58
4.5 Fraksi.....	59
4.6 Komisi .....	60
4.7 Struktur Organisasi .....	64
4.8 Uraian Tugas ( <i>Job Description</i> ) Bagian/Unit Kerja .....	65
4.9 Sumber Daya Manusia Sekretariat DPRD .....	72
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>76</b>
5.1 Deskripsi Responden.....	76
5.1.1 Gambaran Umum Responden Penelitian .....	76
5.2 Hasil Uji Deskriptif Statistik Variabel Penelitian.....	76
5.2.1 Hasil Uji Deskriptif Statistik Variabel X (Kompetensi)	
Indikator Pengetahuan.....	76



### 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

5.2.2 Hasil Uji Deskriptif Statistik Variabel X (Kompetensi)	
Indikator Pemahaman.....	79
5.2.3 Hasil Uji Deskriptif Statistik Variabel X (Kompetensi)	
Indikator Kemampuan/Keterampilan.....	81
5.2.4 Hasil Uji Deskriptif Statistik Variabel X (Kompetensi)	
Indikator Nilai .....	83
5.2.5 Hasil Uji Deskriptif Statistik Variabel X (Kompetensi)	
Indikator Sikap.....	85
5.2.6 Hasil Uji Deskriptif Statistik Variabel X (Kompetensi)	
Indikator Minat .....	86
5.2.7 Hasil Uji Deskriptif Statistik Variabel Y (Kualitas Kinerja)	
Indikator Kualitas Kerja .....	88
5.2.8 Hasil Uji Deskriptif Statistik Variabel Y (Kualitas Kinerja)	
Indikator Kuantitas Kerja.....	89
5.2.9 Hasil Uji Deskriptif Statistik Variabel Y (Kualitas Kinerja)	
Indikator Waktu Kerja .....	90
5.2.10 Hasil Uji Deskriptif Statistik Variabel Y (Kualitas Kinerja)	
Indikator Kerjasama Tim .....	91
5.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Penelitian.....	92
5.3.1 Hasil Uji Validitas Variabel X (Kompetensi Pegawai).....	92
5.3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kualitas Kinerja) .....	95
5.3.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	97
5.3.4 Uji Asumsi Klasik .....	98
5.3.5 Uji Hipotesis (Uji t).....	102
5.3.6 Regresi Linear Sederhana.....	106



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5.3.7 Uji Korelasi Antar Variabel .....	106
5.4 Pembahasan .....	108
5.4.1 Terdapat Pengaruh yang Signifikan Antara Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai.....	108
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>113</b>
6.1 Kesimpulan.....	113
6.2 Saran.....	114
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>115</b>

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.

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1	Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Riau Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	6
Tabel 1.2	Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Riau Berdasarkan Golongan.....	7
Tabel 2.1	Konsep Operasional Penelitian.....	38
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Penelitian .....	43
Tabel 3.2	Klasifikasi Alat Ukur .....	46
Tabel 4.2	Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Riau Berdasarkan Golongan.....	73
Tabel 4.3	Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Riau Berdasarkan Jabatan/Eselon .....	74
Tabel 4.4	Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Riau Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	75
Tabel 5.1	Hasil Uji Deskriptif Indikator Pengetahuan.....	76
Tabel 5.2	Hasil Uji Deskriptif Indikator Pemahaman .....	79
Tabel 5.3	Hasil Uji Deskriptif Indikator Kemampuan/Keterampilan.....	81
Tabel 5.4	Hasil Uji Deskriptif Indikator Nilai .....	83
Tabel 5.5	Hasil Uji Deskriptif Indikator Sikap.....	85
Tabel 5.6	Hasil Uji Deskriptif Indikator Minat .....	86
Tabel 5.7	Hasil Uji Deskriptif Indikator Kualitas Kerja.....	85
Tabel 5.8	Hasil Uji Deskriptif Indikator Kuantitas Kerja.....	89





- 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.

Tabel 5.9	Hasil Uji Deskriptif Indikator Waktu Kerja .....	90
Tabel 5.10	Hasil Uji Deskriptif Indikator Kerjasama Tim .....	91
Tabel 5.11	Uji Validitas Variabel X (Kompetensi Pegawai).....	93
Tabel 5.12	Uji Validitas Variabel Y (Kualitas Kinerja Pegawai).....	95
Tabel 5.13	Hasil Uji Reabilitas .....	97
Tabel 5.14	Hasil Uji Normalitas .....	98
Tabel 5.15	Hasil Uji Linearitas .....	99
Tabel 5.16	Hasil Uji Heterokedasitas .....	101
Tabel 5.17	Uji Hipotesis .....	102
Tabel 5.18	Uji Koefisien (Model Summary) .....	104
Tabel 5.19	Uji Nilai Signifikansi (ANOVA).....	104
Tabel 5.20	Uji Koefisien Regresi Sederhana .....	105
Tabel 5.21	Hasil Uji Antar Varabel .....	107

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Bagan Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Riau .....	4
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran .....	39
Gambar 4.1	Bagan Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Riau.....	65



- 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 I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Jalannya roda pemerintahan baik pada bidang ekonomi, politik dan masyarakat tidak terlepas dari kinerja aparat pemerintahannya (Susan, 2019). Suatu pemerintahan yang baik berhubungan dengan sumber daya aparatur yang dimiliki (Bisma, 2021). Adanya pegawai yang berkualitas dan terampil mampu menjadi aset penting dalam suatu instansi pemerintahan meskipun tanpa dipungkiri bahwa aset non manusia seperti kecanggihan teknologi pendukung yang ada dalam suatu instansi pemerintahan juga mempunyai peranan yang penting. Akan tetapi, aparatur pemerintahan selalu menjadi pemeran utama yang menjadi kunci suatu instansi pemerintahan (Soewarno, 2017).

Kelancaran jalannya kegiatan sebuah instansi, serta maju mundurnya suatu instansi pemerintah juga didukung oleh kinerja pegawainya (Ibis, 2022). Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Alur kinerja hadir untuk melihat hasil pekerjaan yang mampu dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab yang telah ditetapkan dan disepakati bersama di dalam suatu organisasi. Kinerja juga harus mampu memperhatikan periode waktu untuk melaksanakan dan mencapai target yang diinginkan dalam suatu organisasi (Rivai, 2018). Kinerja pegawai perlu diperhatikan serta ditingkatkan dengan baik untuk mendukung tujuan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam sebuah instansi.



Tentunya suatu instansi pemerintahan telah menetapkan bagaimana pola kerja yang tepat untuk dilaksanakan oleh seorang pegawai ketika melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang (Rosmaini, 2019). Aparatur pemerintahan yang dibutuhkan adalah aparatur yang berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya, memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan suatu instansi, yang memiliki disiplin tinggi, memiliki kinerja yang baik dan memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu setiap dinas perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang lebih terarah.

Faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi meningkat adalah kompetensi. Kinerja yang terarah dan optimal harus ditunjang oleh kompetensi kerja yang tinggi (Vitayala et al, 2023). Kompetensi kerja adalah segala bentuk pengetahuan, keterampilan dan karakteristik yang ada pada seseorang yang dapat digunakan untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan tersebut (Busro, 2018). Kompetensi dalam hal ini juga merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang yang diampu oleh pegawai tersebut. Selanjutnya, pengetahuan dan keterampilan sangat berperan dalam capaian kinerja, seseorang bekerja dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja. Dengan demikian seorang pegawai pemerintah dapat menghasilkan kinerja yang baik jika mempunyai pengetahuan

#### 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.





dan keterampilan yang baik pula. Kompetensi yang baik mampu menunjang pelaksanaan tugas-tugas di suatu instansi dengan lebih maksimal, maka ada keterkaitan antara kompetensi pegawai terhadap kualitas kinerja pegawai.

Salah satu organisasi perangkat daerah yang berkomitmen meningkatkan derajat kompetensi para pegawainya ialah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD Provinsi, dipimpin oleh seorang sekretaris yang bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif dibina oleh Sekretaris Daerah Provinsi. Setwan Provinsi Riau adalah satu organisasi daerah di provinsi Riau yang resmi terbentuk berdasarkan peraturan daerah provinsi Riau Nomor 1 Tahun 2014 tentang organisasi dan taat kerja sekretariat daerah dan Setwan Provinsi Riau, yang merupakan amanat dari peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2017 tentang organisasi perangkat daerah.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 61 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Adapun bagan struktur organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dapat dilihat sebagai berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

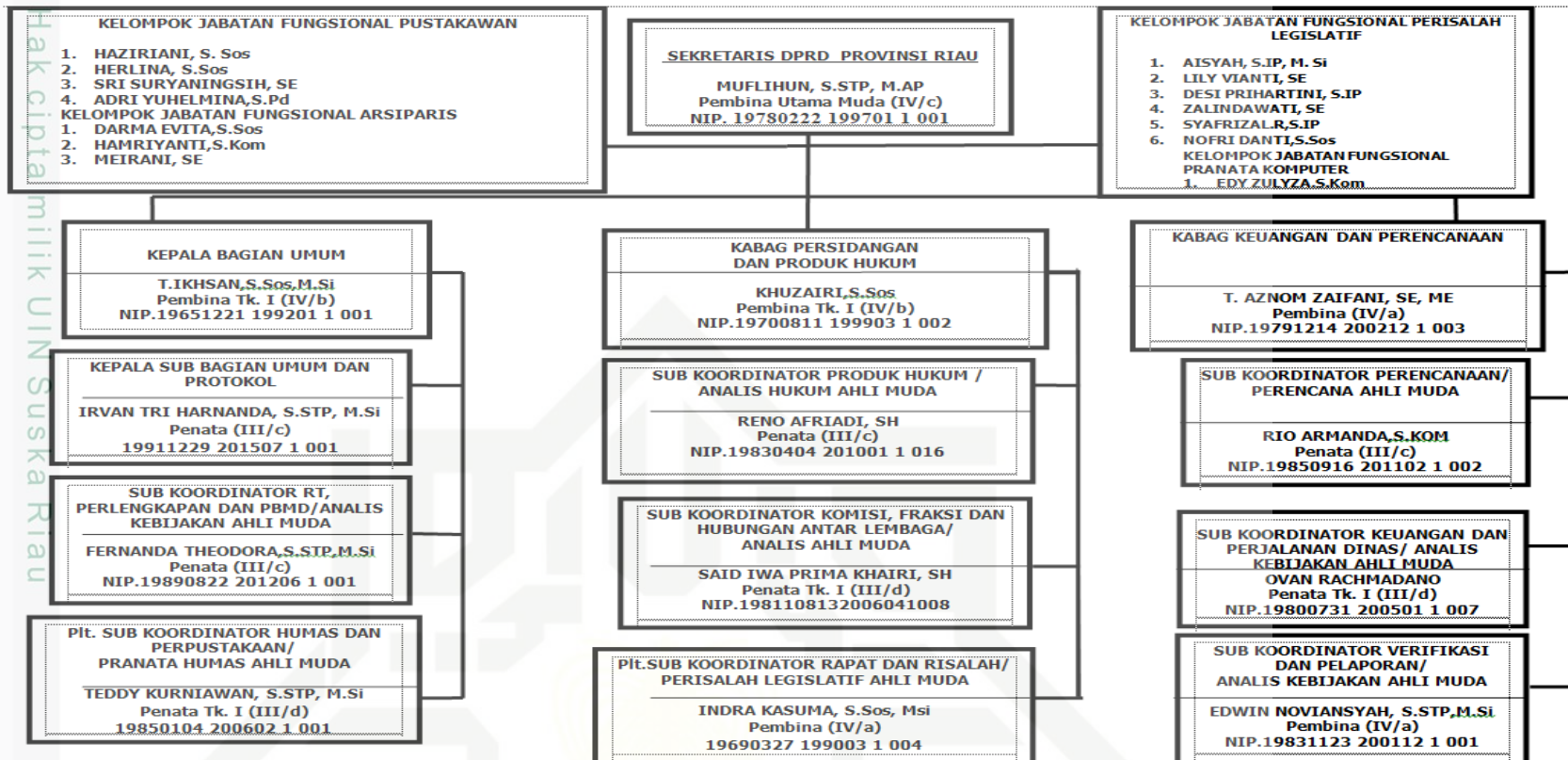
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

UIN SUSKA RIAU

Gambar 1.1 Bagan Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Riau



Sumber Data: Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2024



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



Untuk menyelenggarakan tugasnya tersebut, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau mempunyai fungsi :

1. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD;
2. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD;
3. Penyelenggaraan fasilitasi rapat DPRD;
4. Penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dan;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut tentu tidak terlepas dari perannya sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dibutuhkan tentu yang memiliki kompeten, sehingga tugas pokok dan fungsi tersebut dapat terlaksana dengan baik. Tuntutan kinerja anggota DPRD adalah pada pelaksanaan pembangunan daerah. Sebagaimana disebutkan di muka bahwa lahirnya UU No. 32 Tahun 2004 merupakan respon dari ketidakadilan yang selama ini dirasakan oleh daerah. Melalui UU baru ini diharapkan daerah lebih berdaya untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri namun tetap dalam koridor melalui peraturan yang berlaku.

Selanjutnya jenjang pendidikan juga sangat mempengaruhi kompetensi seseorang, karena latar belakang ini memiliki dampak yang sangat kuat dalam membentuk sikap dan mental seorang pekerja yang handal (*profesional*) dan pekerja keras. Keaktifannya dalam bekerja bukan berdasarkan pada materi, tetapi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sateislamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

sudah diarahkan kepada pembentukan prestasi dan produktivitas. Adapun tingkat pendidikan PNS pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau, sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Riau Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Sarjana Strata II (S.2)	30 Orang
2.	Sarjana Strata I (S.1)	92 Orang
3.	Diploma III	8 Orang
4.	SMA/SMK/D.I/D.II	70 Orang
5.	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	1 Orang
Jumlah		201 Orang

*Sumber Data: Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2024*

Jika melihat pada tingkat pendidikan aparatur Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, maka komposisi pegawai dengan pendidikan Sarjana Strata I yang terbanyak yaitu berjumlah 92 dari jumlah pegawai secara keseluruhan. Jenjang pendidikan ini tentu berimplikasi pada kinerja serta pemahaman atas pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai yang bersangkutan. Dilihat dari latar belakang pendidikan tenaga PNS sudah cukup baik. Hal ini mencerminkan sumber daya aparatur yang cukup dan terus ditingkatkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik 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.





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.

**Tabel 1.2 Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Riau Berdasarkan Golongan**

No	Golongan	Jumlah
1.	Golongan IV	19 Orang
2.	Golongan III	124 Orang
3.	Golongan II	57 Orang
4.	Golongan I	1 Orang
Jumlah		201 Orang

*Sumber Data: Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2024*

Berdasarkan data diatas bila diklasifikasikan kedalam tingkatan golongan, maka sebagaimana terlihat pada Tabel 1.2 pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau terbanyak berada pada golongan III, atau sejumlah 124 orang dari jumlah pegawai secara keseluruhan.

Sementara itu terkait dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau dalam bekerja selama ini juga belum sesuai harapan semua pihak, hal ini didasari oleh masih rendahnya capaian kinerja organisasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi, penyusunan perencanaan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan pembangunan di bidang administrasi umum.

Berdasarkan Rencana Strategis Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2019-2024 pada halaman 23 memaparkan bahwa terdapat beberapa permasalahan pada proses kinerja pegawai diantaranya : 1) Belum optimalnya sumber daya aparatur Sekretariat DPRD dalam pelaksanaan tugas pelayanan dan dukungan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

yang baik, profesional dan handal serta mampu mendeteksi dini terhadap perubahan-perubahan yang terjadi; 2) Belum optimalnya ketersediaan sarana pendukung kegiatan dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD; 3) Belum optimalnya pemanfaatan sarana teknologi informasi yang tersedia; 4) Belum tersedianya juknis/prosedur pelayanan dalam rangka mendukung penyelenggaraan tugas-tugas Pimpinan dan Anggota DPRD.

Disamping itu berdasarkan hasil wawancara penulis bersama Kasubbag Umum dan Protokol Sekretariat DPRD Provinsi Riau menyatakan bahwa : *“masih terdapat adanya anggapan bahwa sudah dibagi tugasnya masing-masing, sehingga loyalitas dengan sesama rekan kerja masih kurang”*. Kecenderungan pegawai mengabaikan dalam masalah kompetensi kerja yang sebenarnya mereka miliki, sebagian pegawai hanya bekerja semata untuk mendapatkan penghasilan saja dan tanpa pola pikiran lainnya untuk melakukan perbaikan cara kerja selalu dan terus menjadi lebih baik, kurang semangat kerjanya, rendahnya tanggungjawab moral dalam menjalankan roda pekerjaannya. Selain itu kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tidak dapat diterapkan secara maksimal akibat belum optimalnya ketersediaan sarana dan prasarana, serta juga belum tersedianya juknis/prosedur penyelenggaraan pelayanan sesuai standar terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi DPRD.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti ingin mengkaji penelitian dengan judul: **“PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KUALITAS KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI RIAU”** .



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Bagaimana Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau?”.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan serta pemikiran yang bermanfaat bagi ilmu administrasi negara.
- b. Penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai literatur maupun referensi yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberi masukan serta tambahan pengetahuan bagi pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.

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.

- b. Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai seberapa besar Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

#### 1.4.3 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pedoman dan masukan bagi instansi yang berkepentingan juga terhadap pihak-pihak terkait sebagai referensi bahan penulisan atau penelitian lebih lanjut.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai penulisan Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau dalam skripsi ini, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini menjelaskan mengenai teori yang digunakan sebagai landasan penulisan, kemudian dilanjutkan dengan pandangan Islam, penelitian terdahulu, defenisi konsep, konsep operasional, kerangka pemikiran, dan hipotesis.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**BAB III****: METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian.

**BAB IV****: GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN**

Pada bab ini penulis menguraikan gambaran umum tempat penelitian, serta tugas pokok dan fungsi dari Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

**BAB V****: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis menguraikan karakteristik responden, tabulasi kuesioner, uji kualitas data, hipotesis dan uji teknik analisis data. Serta pembahasan.

**BAB VI****: PENUTUP**

Pada bab ini penulis menguraikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

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 II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Konsep Kompetensi

##### 2.1.1 Pengertian Kompetensi

Spencer dalam (Moehariono, 2014) menyatakan bahwa kemampuan ialah keefektifan kinerja seorang saat bekerja, atau karakteristik dasar seseorang menjadi korelasi karena dampak menggunakan suatu kriteria yang bersifat kausal, sifat yang mendasari seseorang atau kinerja yang sangat baik atau luar biasa pada kompetensi adalah kemampuan mengerjakan apa yang perlu dilakukan pada saat berhubungan kerja secara produktif dengan orang lain dan lingkungan mereka (Sedarmayanti, 2017). Menurut Kravetz kompetensi merupakan sesuatu yang seorang tunjukkan pada saat bekerja setiap hari. Fokusnya ialah sikap ditempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan yang diluar dari tempat kerja (Benjamin Bukit, Tasman Malusa, 2019).

Kompetensi menurut Dessler (2017) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo (2016) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2019) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

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

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kelancaran aktivitas sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan pada sebuah organisasi. Pekerjaan memegang peranan terpenting dalam komponen organisasi. Hal ini, disebabkan karena pekerjaan merupakan bukti konkrit dari keberadaan suatu organisasi. Disamping itu pekerjaan juga merupakan alat atau media mewujudkan suatu tujuan organisasi (Edhy, 2021)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Aparatur Pegawai Negeri Sipil, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil, berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan sumber daya manusia untuk bekerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

#### 2.1.2 Jenis Kompetensi

Kompetensi SDM aparatur dalam konteks penyelenggaraan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia (SANKRI) diklasifikasikan dalam empat jenis kompetensi:

1. Kompetensi Teknik (*Technical Competence*), kompetensi tentang bidang yang menjadi tugas utama organisasi.

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. Kompetensi Manajerial (*Managerial Competence*), kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang diperlukan dalam menangani tugas-tugas organisasi.
3. Kompetensi Sosial (*Social Competence*), kemampuan melakukan komunikasi yang diharapkan oleh organisasi pada pelaksanaan tugas pokok.
4. Kompetensi Intelektual/Strategik (*Intellectual/Strategic Competence*), kemampuan untuk berpikir secara strategik dengan visi jauh ke depan. Sebagai lanjutan dari definisi kompetensi yang telah dibuat, menindaklanjuti dengan pembuatan klasifikasi kompetensi:

1. Kompetensi inti: kompetensi ini berada pada level organisasi.
2. Kompetensi fungsional: kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja *output*, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Kompetensi ini berhubungan dengan level posisi.
3. Kompetensi perilaku: kompetensi perilaku adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.
4. Kompetensi peran: kompetensi peran berkaitan dengan level posisi. Kompetensi peran merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang di dalam sebuah tim.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 2.1.3 Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi menurut Spencer dalam (Irwan, 2016) yaitu sebagai berikut :

#### 1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan ialah komponen utama kompetensi yang mudah diidentifikasi. Seseorang yang mengetahui banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang dia ketahui.

#### 2. Keterampilan (*Skill*) Keahlian/Kecakapan

Kepandaian dan kecekatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

#### 3. Konsep diri (*Self Concept*)

Konsep diri merupakan sikap atau nilai individu. Nilai individu mempunyai sifat reaktif yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu singkat. Konsep diri dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki oleh seseorang yang diperolehnya sejak kecil sampai saat tertentu.

#### 4. Bakat

Bakat adalah suatu karakteristik unik individu yang membuatnya mampu/tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses atau tidak sukses.

#### 5. Motif (*Motive*)

Motif adalah sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seorang secara tetap, yang dapat membentuk perilaku. Kebutuhan, keinginan, dan perhatian



(*concern*) yang biasanya terjadi tanpa disadari ini akan mempengaruhi pemikiran seseorang untuk mencapai target kerjanya sehingga pada akhirnya akan berdampak pada perilaku seseorang.

#### 2.1.4 Indikator Kompetensi

Dimensi kompetensi menurut Gordon aspek yang terkandung dalam dimensi kompetensi (Sutrisno, 2016) sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, karyawan tahu bagaimana mengidentifikasi pembelajaran dan bagaimana melakukan pembelajaran yang benar, tergantung pada kebutuhan organisasi.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu pemahaman individu secara kognitif dan emosional. Misalnya, ketika melakukan proses pembelajaran, pegawai perlu mengetahui karakteristik dan kondisinya secara efektif dan efisien.
- c. Kemampuan/keterampilan (*skill*), yaitu pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Misalnya, kemampuan seorang pegawai untuk memilih cara kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d. Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang tertanam secara psikologis dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku pegawai dalam menjalankan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokrasi dan lain-lain).
- e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.

#### 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

- f. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan mereka yang mengambil tindakan. Misalnya, melakukan aktivitas tugas.

## 2.2 Konsep Kualitas Kinerja Pegawai

### 2.2.1 Defenisi Kualitas

Kualitas merupakan keseluruhan karakteristik produk dan jasa yang meliputi *marketing, engineering, manufacture, dan maintenance*, atau yang disebut dengan konsep *organization wide total quality control* dalam mana produk dan jasa tersebut dalam pemakaiannya akan sesuai dengan kebutuhan dan harapan pelanggan (Arman, 2019). Meskipun tidak ada definisi mengenai kualitas yang diterima secara *universal*, dari definisi-definisi yang ada terdapat beberapa kesamaan (Tjiptono dan Diana , 2003), yaitu dalam elemen-elemen sebagai berikut :

1. Kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan
2. Kualitas mencakup produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan
3. Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah (misalkan apa yang dianggap merupakan kualitas saat ini mungkin dianggap kurang berkualitas dimasa mendatang)

Dengan berdasarkan elemen-elemen tersebut Goetsch dan Davis (1994) membuat definisi mengenai kualitas yang digunakan pada penelitian ini. Definisi tersebut adalah “Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan”.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Istilah kualitas sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya kualitas suatu organisasi atau perusahaan yang telah menghasilkan suatu produk atau jasa yang berkualitas akan mendapat predikat sebagai organisasi yang mengutamakan kualitas. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi tersebut dikenal oleh masyarakat luas dan mendapatkan nilai lebih di mata masyarakat. Karena nilai lebih itulah maka perusahaan atau organisasi tersebut dipercaya masyarakat. Masyarakat saat ini sudah memiliki berbagai pilihan produk dan pelayanan, dari yang murah hingga yang mahal, dan dari yang paling sesuai dengan kebutuhannya hingga yang kurang diminatinya. Hal ini membuat produsen harus bersaing, karena pelanggan saat ini lebih pintar.

#### 2.2.2 Defenisi Kualitas Kinerja

Lupiyoadi dan Hamdani (2011:162) mengemukakan pengertian kualitas kinerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Sementara menurut Marcana dalam Rao (2013:11) menyebutkan bahwa kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang di capai secara efektif dan efisien.

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil.

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

Kualitas kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kualitas kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi (Sudarmanto, 2011). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2014).

### 2.2.3 Defenisi Aparatur Sipil Negara (ASN)

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.

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.

Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah non-kementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang ASN. Sebelum berbicara lebih jauh mengenai ASN, terlebih dahulu perlu diketahui apa yang dimaksud dengan ASN. Pengertian mengenai ASN itu sendiri tertuang pada pasal 1 angka 1 UU No. 20 Tahun 2023 yang menyebutkan bahwa ASN adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil menurut kamus umum Bahasa Indonesia, adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau negara. Menurut Kranenburg PNS adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. (Sri Hartini, 2008:31).

Pengertian PNS menurut Mahfud MD (2019) ada dua bagian yaitu :

- a. Pengertian stipulatif adalah pengertian yang diberikan oleh undang-undang tentang PNS sebagaimana yang tertuang dalam pasal 1 angka 3 UU No. 5 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- b. Pengertian ekstensif adalah pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu. Hal-hal tertentu yang dimaksud adalah lebih kepada beberapa golongan yang sebenarnya bukan PNS. Contoh: ketentuan

#### 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.

pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, anggota dewan daerah dan kepala desa. Menurut pasal 92 KUHP dimana dijelaskan bahwa yang termasuk ke dalam PNS adalah orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan mereka yang bukan dipilih tetapi diangkat menjadi anggota dewan rakyat dan anggota dewan daerah serta kepala desa dan sebagainya. Pengertian PNS menurut KUHP sangatlah luas akan tetapi pengertian tersebut hanya berlaku dalam hal orang-orang yang melakukan kejahatan atau pelanggaran jabatan dan tindak pidana lain yang disebutkan dalam KUHP, jadi pengertian ini tidak termasuk dalam hukum kepegawaian.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa PNS adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan instansi pemerintahan sesuai dengan syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2023.

#### 2.2.4 Indikator Kualitas Kinerja Pegawai

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Garaika, 2020). Kinerja pegawai suatu hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam suatu



## 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.

organisasi sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada 5 indikator (Robbins, 2013) yaitu :

1. Kualitas kerja dinilai dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu yang merupakan tingkat aktivitas diselesaikan dari awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Selanjutnya untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator (Setiawan dalam Kartika dan Herdianyah, 2017) sebagai berikut:

1. Ketetapan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.





## 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. Kesesuaian jam kerja yang merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan atau kantor yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut (Ferry Setiawan, 2014) untuk mengukur kinerja pegawai dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas  
Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja  
Merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran pegawai  
Dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu organisasi selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar pegawai  
Merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.



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.

Beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil diantaranya:

1. Spesifik
2. Terukur
3. Realistis
4. Memiliki batas waktu pencapaian
5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi

Menurut (Robbins dalam Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, 2017). Untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada 5 indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas



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.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Miner dalam (Sudarmanto, 2009) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas disimpulkan indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, efektivitas, kemandrian dan komitmen.

### 2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai (Duha, 2014 : 223) yaitu:

1. Proses penyaluran tanggung jawab adalah pelimpahan tugas, kewajiban, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh dari 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.

2. Hubungan positif yang kuat, kesalahan pemahaman, perdebatan, konflik, sekecil apapun pasti akan terjadi didalam organisasi.
3. Penguasaan materi kerja salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu.
4. Harapan yang dimiliki individu, mewujudkan bahwa kalau individu juga berkeinginan sebab dengan adanya kinerja maka individu akan mendapat manfaat dari kinerja tersebut.
5. Berkesempatan untuk bertumbuh, setelah individu mewujudkan harapan-harapannya terhadap pekerjaan yang telah dikerjakannya.
6. Kecintaan para pekerja, individu tidak akan berpaling kemana-mana.
7. Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan didalam organisasi.

Pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor (Sugiono dalam Oemar, 2017) sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuntitas pekerjaan
3. Pengetahuan pekerjaan
4. Kerjasama tim
5. Kreativitas
6. Inovasi
7. Inisiatif

Faktor-fakor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai (Narmado dalam Umar, 2016) 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.

## 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam rangka mendukung pencapaiannya tujuan kantor.

## 2. Pendidikan

Pada umumnya seorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik.

## 3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan yang telah ada.

## 4. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja pegawai keterampilan pegawai dalam kantor dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lainnya.

Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja, selain stres faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja, yang diambil oleh pegawai tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan. (Mungkanegara dalam Arfiani dan Luterlan, 2018).

Berdasarkan uraian para ahli diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai berupa faktor personal atau individu, psikologi, organisasi, kepemimpinan (Farida, 2023).



### 2.2.6 Teori Kualitas Kinerja

Teori tentang kinerja (*job performane*) dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Suatu perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan yang lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu, disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Semua ini menerangkan bahwa kinerja itu pula pada garis besarnya dipengaruhi dua hal, yaitu: (As'ad 2005 dalam Harsuko, 2011).

Faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi. Namun pendapat ini masih belum menerangkan tentang prosesnya khusus yang menyangkut proses ada dua teori yaitu:

1. Tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepulos yang disebut *Path Goal Theory* yang menyangkut bahwa kinerja adalah *fungsiional* dari *facilitating Process* dan *Inhibiting Process*. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*Parth*) untuk memuaskan needs (*Goal*) tertentu, maka ia akan berbuat mengakui jalan tersebut. (Harsuko, 2011).
2. Teori ini pertama kali ditemukan oleh Heider. Pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan  $P = MXA$ , berpedoman pada formula diatas, menurut teori kinerja adalah hasil interaksi antara kinerja dengan *ability* (kemampuan dasar) (As'ad, 2009).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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.



Dengan demikian, orang yang tinggi kinerjanya tetap memiliki *ability* yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu pula bahwa orang yang mempunyai *ability* tinggi tetapi rendah kinerjanya (Varis, 2023)

### 2.3 Pandangan Islam Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai

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

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

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

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dari instansinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi instansinya.



## 2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian, penulis mencari 15 penelitian terdahulu terkait dengan pembentukan konsep efektivitas kinerja pegawai yang relevan dengan penelitian penulis. Dengan adanya penelitian tersebut diharapkan bisa digunakan dalam referensi penyusunan penelitian, adapun studi penelitian terdahulu yang relevan adalah sebagai berikut :

Hasil penelitian oleh Eegis Yani Pramularso pada Tahun 2018. Dengan judul penelitian “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta, hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi atau R Squared = 0,157 yang artinya kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 15,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain selain kompetensi.

Hasil penelitian oleh Yarni Herawati pada Tahun 2019. Dengan judul penelitian “*Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah*”. Dengan hasil penelitian kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menandakan bahwa pegawai belum memiliki kompetensi yang baik ketika bekerja terlihat masih minimnya pengetahuan pegawai, kurangnya kemampuan dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, karena hasilnya menunjukkan bahwa nilai t hitung 0,848 lebih kecil dari t tabel 2,01.

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

Hasil penelitian oleh Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang pada Tahun 2018. Dengan judul penelitian “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Dari Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51%.

Hasil penelitian oleh Putu Ari Saputra, Wayan Bagia, dan Wayan Suwendra pada Tahun 2016. Dengan judul penelitian “*Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian oleh Dina Rande pada Tahun 2016. Dengan judul penelitian “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*). Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 78,9% dengan tingkat hubungan di antara kompetensi dengan kinerja pegawai yang “sangat kuat”. Artinya bahwa semakin naik kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara.

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

Hasil penelitian oleh Al Juffri pada Tahun 2013. Dengan judul penelitian “*Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun*”. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun. Teknik pengumpulan data yang di gunakan penulis dalam pembuatan laporan ini yaitu menggunakan metode observasi, wawancara langsung kepada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau, selain itu penulis juga melakukan dokumentasi dan studi pustaka untuk menunjang terpenuhinya penelitian ini.

Hasil penelitian oleh Syukur Kasieli Hulu pada Tahun 2021. Dengan judul penelitian “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias*”, variabelnya yaitu analisis faktor dan perilaku konsumen. Dan hasil dari penelitiannya adalah menjelaskan bahwa dari hasil penelitian analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan data yakni  $Y=6,406 + 0,780X$ . Artinya, disiplin kerja pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias akan meningkat apabila adanya pengawasan terhadap disiplin kerja di Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias. Dari uji t yang telah dilakukan maka diperoleh hasil t hitung  $> t$  tabel atau dengan kata lain  $5,974 > 2,228$ , maka hipotesis  $H_a$  yang telah dirumuskan diterima.

Selanjutnya hasil penelitian oleh Wau, Samalau Waoma, dan Ferdinand T. Fau pada Tahun 2021. Dengan judul penelitian “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan*”, variabelnya yaitu disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dan hasil dari penelitiannya adalah dimana nilai model regresi  $Y= 13.315+0,754X$ , hasil

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.

penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan dengan nilai  $t$  hitung 5.257  $t$  tabel 1,692.

Berikutnya hasil penelitian oleh Natalia Hurai pada Tahun 2020. Dengan judul penelitian “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu*”, variabelnya yaitu disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dan hasil penelitiannya adalah menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai hubungan yang sedang terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu, hal ini membuktikan dengan adanya koefisien korelasi product moment, dimana  $r$  (hit) = 0,416  $>$   $r$  (tab) = 0,403 pada tingkat signifikan 0,01 untuk  $N = 40$  yang berarti bahwa ada pengaruh yang sedang antara variabel disiplin dengan variabel kinerja pegawai dan juga berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji- $t$ , di dapat hasil  $t$ (hit) = 2,817, hasil perhitungan tersebut memperhatikan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student- $t$  untuk  $n-2$  pada tingkat signifikansi 0,01, yaitu  $t$ (hit) = 2,817  $>$   $t$ (tab) = 2.428.

Berikutnya hasil penelitian oleh Syukron Sazly dan Winna pada Tahun 2019. Dengan judul penelitian “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat*”, variabelnya yaitu disiplin kerja, prestasi kerja, dan kinerja pegawai. Dan hasil penelitiannya merupakan hasil analisis deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Uji korelasi



berkorelasi kuat karena terdapat pada selang waktu 0,600-0,799 yang berarti  $r$  tabel  $> r$  hitung sebesar  $0,644 > 0,361$  artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta barat.

Hasil penelitian oleh Dita Aditya dan Rahmawati pada Tahun 2017. Dengan judul penelitian "*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PNS pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat*". Dengan kesimpulan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat termasuk ke dalam kategori tinggi sebesar 78,84%. Dan terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 34,8% dari motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Hasil penelitian oleh Sugeng Sutrisno pada Tahun 2013. Dengan judul penelitian "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah)*". Dengan kesimpulan mengambil sampel 167 responden dari 323 Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: a. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah termasuk dalam kategori cukup baik, b. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, sesuai uji statistik hanya sebesar 58%, artinya masih sebesar 42% dari variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, sehingga perlu ditindaklanjuti dengan penelitian berikutnya.

#### 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

Hasil penelitian oleh Ratna Yulia Wijayanti pada Tahun 2010. Dengan judul penelitian “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS dilingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus*”. Dengan kesimpulan bahwa: a. Variabel kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus, b. Bahwa variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS. c. Bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus. d. Bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus.

Hasil penelitian oleh Agung Subono pada Tahun 2010. Dengan judul penelitian “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS Dilingkungan Polres Rembang*”. Dengan kesimpulan bahwa: a. Variabel kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS, b. Bahwa variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS, c. Bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS, d. Bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di lingkungan Polres Rembang.

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.



Hasil penelitian oleh Heny Sidanti pada Tahun 2015. Dengan judul, “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*”. Dengan kesimpulan: a. Hasil analisis mengenai pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, b. Faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Ini dibuktikan dari hasil perhitungan SPSS bahwa  $t$  hitung lebih rendah dari  $t$  tabel, c. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. Karena nilai  $t$  hitung faktor disiplin kerja paling tinggi dibanding nilai  $t$  hitung faktor-faktor lainnya, d. Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja secara bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

## 2.5 Defenisi Konsep

Menurut Singarimbun definisi konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak peristiwa, situasi, dan kelompok orang yang menjadi fokus ilmu-ilmu sosial. Definisi konsep merupakan batasan dalam penelitian yang merupakan batasan pada bagian selanjutnya, hal ini agar memberikan arah dan penulisan berikutnya yaitu dengan mendefinisikan sebagai berikut:

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.

- a. Kompetensi adalah kemampuan mengerjakan apa yang perlu dilakukan pada saat berhubungan kerja secara produktif dengan orang lain dan lingkungan mereka
- b. ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi
- c. Kinerja adalah hasil yang dilakukan dengan usaha dan kemampuan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang didalam suatu instansi/organisasi
- d. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja (baik atau buruk) yang diberikan pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau

### 2.6 Konsep Operasional

Operasional adalah perumusan ruang lingkup dan ciri-ciri konsep yang dibahas dan dikaji dalam penelitian. Operasinya konkret, rinci, tetap, jelas, dan menggambarkan karakteristik variabel penelitian dan masalah penting. Konsep operasi adalah elemen yang memberikan gambaran tentang bagaimana mengukur variabel, dan pengukuran mengenali indikator yang digunakan untuk membantu dalam analisis variabel tersebut.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau

timbulnya variabel dependen. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2021).

Dari defenisi konsep operasional variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Konsep Operasional Penelitian**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Kompetensi (X)	Kompetensi adalah kemampuan mengerjakan apa yang perlu dilakukan pada saat berhubungan kerja secara produktif dengan orang lain dan lingkungan mereka (Sedarmayanti, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan pegawai terhadap tugas kerja</li> <li>2. Pemahaman pegawai mengenai SOP kerja</li> <li>3. Kemampuan/Keterampilan yang dimiliki pegawai ketika bekerja</li> <li>4. Nilai yang harus diterapkan ketika bekerja</li> <li>5. Sikap pegawai dalam bekerja</li> <li>6. Minat pegawai dalam bekerja</li> </ol>
2.	Kualitas Kinerja (Y)	Kualitas kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2014).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja pegawai</li> <li>2. Kuantitas kerja pegawai</li> <li>3. Waktu kerja pegawai</li> <li>4. Kerjasama pegawai dalam bekerja</li> </ol>

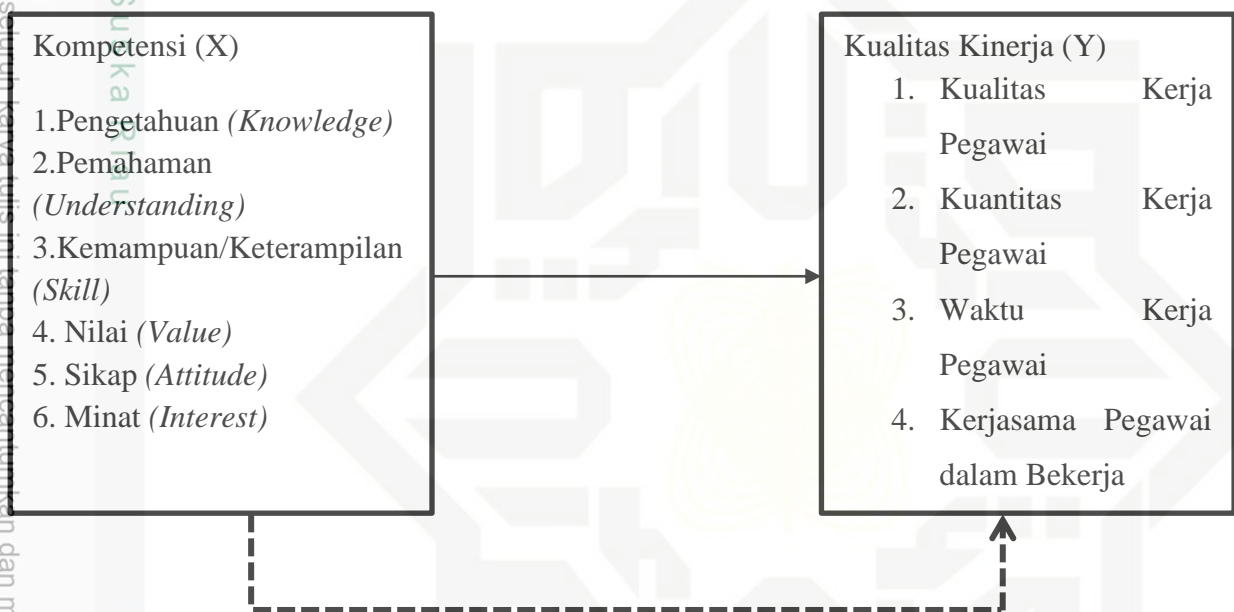
Sumber : (Sedarmayanti, 2017) dan (Moehariono, 2014)



## 2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Uma Sekaran dalam Sugiyono, 2016).

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pemikiran**



## 2.8 Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah (Sugiyono, 2018).

Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

$H_a$  : Diduga adanya pengaruh secara signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

$H_o$  : Diduga tidak ada pengaruh secara signifikan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

**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 III****METODE PENELITIAN****3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya (Arikunto, 2006).

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada sifat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun data dalam penelitian ini menggunakan data yang bersifat kuantitatif, secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

**3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Melakukan penelitian ini penulis melaksanakan kegiatan penelitian di Sekretariat DPRD Provinsi Riau Jl. Jend Sudirman No.719, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28128. Pemilihan lokasi ini berdasarkan atas pertimbangan bahwa persoalan-persoalan yang diteliti dilokasi ini terjadi. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai dengan selesai.



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.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Pengukuran dapat dinyatakan dalam angka, kumpulan data tersebut dinamakan data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari hasil pengukuran variabel kuantitatif (Ulber Silalahi, 2018).

#### 3.3.2 Sumber Data

##### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui penyebaran angket tentang pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder berupa yaitu data yang dikumpulkan dari pihak kedua (Ulber Silalahi, 2018). Data baku yang didapat dari Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Dalam hal ini data yang penulis peroleh berupa dokumen/arsip yang ada pada lokasi penelitian. Peneliti juga melihat jurnal, artikal, dan publikasi yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data melalui:

#### a. Angket (Kuisisioner)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Angket tersebut ditujukan kepada responden guna memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti. Peneliti akan memberikan daftar pernyataan (angket) yang bersifat tertutup kepada responden yaitu angket yang sudah disediakan alternatif jawaban, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang disediakan dengan memberi tanda ( $\surd$ ).

Terdapat 2 variabel yang diukur dalam angket yaitu variabel Kompetensi (X) dan variabel Kualitas Kinerja (Y) :

Adapun variabel Kompetensi (X) terdiri dari 6 sub indikator yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan/keterampilan, nilai, sikap, dan minat. Sedangkan, variabel Kualitas Kinerja (Y) terdiri dari 4 sub indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerjasama tim. Seperti dalam tabel 3.1 dibawah ini :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



**Tabel 3.1**  
**Skala Pengukuran Penelitian**

No	Variabel	Sub Indikator	Jumlah Item	Skala Pengukuran
1	Kompetensi (X)	1. Pengetahuan	7	Skala Likert
		2. Pemahaman	7	
		3. Kemampuan/Keterampilan	7	
		4. Nilai	7	
		5. Sikap	7	
		6. Minat	7	
2	Kualitas Kinerja (Y)	1. Kualitas Kerja	7	Skala Likert
		2. Kuantitas Kerja	7	
		3. Waktu Kerja	7	
		4. Kerjasama Tim	7	

#### b. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, dan sebagainya. Dalam penelitian ini teknik dokumentasi di gunakan untuk mengumpulkan data pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari.

Populasi yang diteliti adalah pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau berjumlah 201 Orang. Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan dari berbagai kalangan dan usia secara latar belakang berbeda-beda. Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dalam ukuran sampel. Bila populasi, maka peneliti dapat mengambil sampel dalam populasi.

### 3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2016). Fungsi sampel adalah untuk mempermudah peneliti untuk mendapatkan data yang faktual sesuai dengan kondisi yang ada dilapangan. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar representatif (mewakili).

Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan rumus penentuan besar sampel. Adapun rumus yang digunakan yaitu rumus Slovin. Rumus Slovin telah banyak digunakan oleh peneliti, karena pendekatan rumus Slovin dinilai mudah dan praktis dalam penggunaannya (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

Keterangan :

n = Besar sampel

N = Besar populasi

d = Tingkat signifikansi (p) / (d = 0,1)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

**Hak Cipta 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.

Perhitungan :

$$n = \frac{201}{1 + 201 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{201}{1+201 (0.01)}$$

$$n = \frac{201}{1+2,01}$$

$$n = \frac{201}{3,01}$$

$$n = 66,7 = 67 \text{ Responden}$$

Berdasarkan perhitungan rumus sampel diatas, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 67 responden yang diambil dari jumlah 201 pegawai.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang telah diajukan.

#### 3.6.1 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018).







persamaan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Dimana :

Y = variabel dependen (Kualitas Kinerja Pegawai)

X = variabel independen (Kompetensi Pegawai)

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

### 3.6.4 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner responder benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item–Total Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari 0.3. berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Muchammad Rizqy Riyono, Sulistiowati, 2016).

### 3.6.5 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2008:3) reliabilitas adalah derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan

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.



menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$ .

### 3.6.6 Uji Normalitas

Pengujian Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *Scatter Plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arus garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas dan jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng yang kedua sisinya melebar sampe titik tak terhingga (Suliyanto, 2011).

### 3.6.7 Uji Linearitas

Linieritas adalah keadaan dimana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam range variabel independen tertentu (Santoso,2010). Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig*  $> 0,05$  maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Namun jika nilai *Deviation from Linearity Sig*  $<$

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.

0,05 maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

Apabila dari hasil uji linieritas diperoleh kesimpulan yang linier atau signifikan maka dapat mempermudah dalam mengambil keputusan pada tahap analisis regresi linier sederhana dan bisa digunakan untuk memprediksikan hubungan variabel x (bebas) dan variabel y (terikat).

### 3.6.8 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2005) uji secara parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$  maka :
  - a.  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
  - b.  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > \alpha$  maka :
  - a.  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
  - b.  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Adapun rumus yang digunakan untuk melihat nilai  $t_{tabel}$  adalah :

$$T_{tabel} = (n-k-1 : \alpha/2)$$

Keterangan :

$\alpha$  = toleransi kesalahan (5% atau 0,05)

n = jumlah sampel



$k$  = jumlah variabel independen

### 3.6.9 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variasi perubahan dalam satu variabel (independen) ditentukan oleh perubahan dalam variabel lain (independen). Koefisien determinasi dinyatakan dalam persen (%) sehingga harus dikalikan dengan 100%. Tepatnya jika koefisien korelasi antara variabel X dan Y adalah 1.00, koefisien determinasi adalah  $1 \times 100\% = 100\%$  (Ulber Silalahi, 2018).

Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1 artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah ini:

1.  $0 < R \leq 0,20$ , Korelasi sangat rendah/lemah sekali
2.  $0,20 < R \leq 0,40$ , Korelasi rendah/lemah
3.  $0,40 < R \leq 0,70$ , Korelasi yang cukup berarti
4.  $0,70 < R \leq 0,90$ , Korelasi yang tinggi, kuat
5.  $0,90 < R \leq 1,00$ , Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
6.  $R = 1$ , Korelasi Sempurna

#### 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.



Rumus untuk menghitung koefisien determinasi adalah:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$K_d$  = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

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 IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau. Lokasi nya di Jalan Jenderal Sudirman No.719, Tengkerang Selatan, Kecamatan Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau 28128.

#### 4.2 Sejarah Berdirinya DPRD Provinsi Riau

Pembentukan Provinsi Riau ditetapkan dengan Undang-Undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957. Kemudian diundangkan dalam Undang-Undang Nomor 61 tahun 1958. Sama halnya dengan provinsi lain yang ada di Indonesia, untuk berdirinya Provinsi Riau memakan waktu dan perjuangan yang cukup panjang, yaitu hampir 6 tahun (17 November 1952 s/d 5 Maret 1958). Dalam Undang-Undang pembentukan daerah swatantra tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau. Lembaran Negara No 75 tahun 1957, daerah swatantra tingkat I Riau meliputi wilayah daerah swatantra tingkat II, yaitu :

1. Bengkalis
2. Kampar
3. Indragiri
4. Kepulauan Riau, termasuk dalam UU No. 12 tahun 1956 (L. Negara tahun 1956 No. 25)
5. Kotaparaja Pekanbaru, termasuk dalam Undang-Undang No. 8 tahun 1956 No. 19



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Dengan surat keputusan Presiden tertanggal 27 Februari 1958 No. 258/M/1958 telah diangkat Mr. S.M. Amin, Gubernur KDH (Kepala Daerah) Provinsi Riau dilakukan pada tanggal 5 Maret 1958 di Tanjung Pinang oleh Menteri Dalam Negeri yang diwakili oleh Sekjen Mr. Sumarman. Pelantikan tersebut dilakukan ditengah-tengah klimaksnya gerakan koreksi dari daerah melalui PRRI (Pemerintahan Revolusioner Republik Indonesia) di Sumatera Tengah yang melibatkan secara langsung daerah Riau. Dengan demikian, Pemerintah Daerah Riau yang baru terbentuk harus mencurahkan perhatian dan kegiatannya untuk memulihkan keamanan di daerahnya sendiri.

Seiring dengan terjadinya gerakan koreksi dari daerah melalui PRRI, telah menyebabkan kondisi perekonomian di Provinsi Riau yang baru terbentuk semakin tidak menentu. Untuk mengatasi kekurangan akan makanan, maka diambil tindakan darurat, para pedagang yang mampu dikerahkan untuk mengadakan persediaan bahan makanan yang luas. Dengan demikian dalam waktu singkat arus lalu lintas barang yang diperlukan rakyat berangsur-angsur dapat dipulihkan kembali.

Di Riau daratan yang baru dibebaskan dari pengaruh PRRI, pemerintahan di kabupaten mulai ditertibkan. Sebagai Bupati Inderagiri di Rengat ditunjuk Tengku Bay, di Bengkalis Abdullah Syafei. Di Pekanbaru dibentuk filial Kantor Gubernur yang pimpinannya didatangkan dari kantor Gubernur Tanjung Pinang, yaitu Bupati Dt. Wan Abdurrachman dibantu oleh Wedana T. Kamaruzzaman.

Karena situasi daerah telah mulai aman, maka oleh pemerintah (Menteri Dalam Negeri) telah mulai dipikirkan untuk menetapkan Ibukota Provinsi Riau



secara sungguh-sungguh, karena penetapan Tanjung Pinang sebagai Ibukota Provinsi hanya bersifat sementara. Dalam hal ini Menteri Dalam Negeri telah mengirim kawat kepada Gubernur Riau tanggal 30 Agustus 1958 No. Sekr.15/15/6. Untuk menanggapi maksud kawat tersebut secara sungguh-sungguh dan penuh pertimbangan yang cukup dapat dipertanggung jawabkan, maka Badan Penasehat meminta kepada Gubernur supaya membentuk suatu panitia khusus. Dengan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Swatantra tingkat I Riau tanggal 22 September 1958 No.21/0/3-D/58 dibentuk panitia penyelidik penetapan Ibukota Daerah Swatantra Tingkat I Riau.

Panitia ini telah berkeliling ke seluruh daerah Riau untuk mendengar pendapat-pendapat pemuka-pemuka masyarakat, Penguasa Perang Riau Daratan dan Penguasa Perang Riau Kepulauan. Dari angket langsung yang diadakan panitia tersebut, maka diambil lah ketetapan, bahwa sebagai ibukota terpilih Kota Pekanbaru. Pendapat ini langsung disampaikan kepada Menteri Dalam Negeri. Akhirnya tanggal 20 Januari 1959 dikeluarkan Surat Keputusan dengan No.Des.52/1/44-25 yang menetapkan Pekanbaru sebagai Ibukota Provinsi Riau.

Berdasarkan surat penetapan Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) tanggal 19 Agustus, Riau menjadi sebuah provinsi dan Daerah administrasi. Dengan ditetapkannya Gubernur pertama Provinsi Riau yaitu Mr. S.M. Amin Periode 1958-1960. Dalam Maklumat Menteri ditetapkan bahwa Komite Nasional Daerah di bentuk di Provinsi dan Keresidenan tersebut menjadi kota otonom. Daerah-daerah tersebut memiliki Dewan Perwakilan Rakyat yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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





mengatur rumah tangga sendiri. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) membentuk suatu badan eksekutif, yang terdiri dari 5 orang anggota.

Pembentukan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Riau menjadi daerah otonom yang di delegasikan oleh pemerintah pusat. Di tetapkan melalui peraturan pemerintah No.8 Tahun 1974 yang menyatakan dengan tegas bahwa provinsi Riau di jalankan oleh Gubernur dan di serahkan kepada Dewan Perimbangan Rakyat dan Badan Eksekutif Pemerintah Daerah Riau berhubung dengan Pemerintah Pusat dan berada di bawah Menteri-menteri dan selanjutnya dalam peraturan pemerintah No.8 Tahun 1974 dinyatakan yang merupakan daerah otonom di Sumatera keresidenan dan daerah-daerah yang di tunjuk sebagai daerah otonom.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah di provinsi/kabupaten/kota di Indonesia. DPRD disebutkan dalam UUD 1945 pasal 18 ayat 3 : "Pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang anggota-anggotanya dipilih melalui pemilihan umum". DPRD kemudian diatur lebih lanjut dengan Undang-Undang, terakhir melalui Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota (DPRD Kota) merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang terdiri atas anggota partai politik, peserta pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum.

Sekretariat DPRD adalah unsur staf yang membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan Pemerintah Daerah. Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang

#### 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.



sekreteraris DPRD Kota Pekanbaru. Pembentukan susunan organisasi dan formasi Sekretariat sesuai dengan pedoman Menteri Dalam Negeri. Provinsi Riau berdiri pada tahun 1946 dengan ibukotanya Tanjung Pinang. Pada tahun yang sama DPRD Kota Pekanbaru letaknya berada di Pasar Bawah. Mengapa dinamakan Kota Pekanbaru? Karena dalam Bahasa Melayu, pekan berarti “Pasar” kemudian Pekanbaru berarti “Pasar Baru”. Sebutan ini dikatakan oleh masyarakat melayu Tanjung Pinang.

Pada tahun 1972 diadakanlah pemilihan umum kedua untuk memilih wakil-wakil rakyat. Dan pada saat itu wakil-wakil rakyat Kota Pekanbaru telah terpilih. Kemudian pada tahun 1973 wakil-wakil rakyat yang pada awalnya berada di pasar bawah pindah ke Jl. Jend.Sudirman. Pada masa itu pemerintahan Provinsi Riau dipegang oleh Kaharuddin Nasution. Beliaulah yang memindahkan kantor wakil-wakil rakyat Kota Pekanbaru ke Jl. Jend.Sudirman (berada di Balai Dang Merdu sekarang) kantor tersebut bernama Balai Payung Sekaki.

Pada pemilu tahun 1977 setelah terpilih wakil-wakil rakyat maka disepakati kantor Balai Payung Sekaki dipindahkan ke samping Dang Merdu dan pada tahun 1978 Balai Payung Sekaki dirubah namanya menjadi DPRD TK II Pekanbaru. Tahun 1998 terjadilah era reformasi bersamaan dengan jatuhnya Pemerintahan Soeharto, dan tahun 1999 diadakan lagi pemilu untuk mengganti wakil-wakil rakyat dan kabinet pada masa Pemerintahan Soeharto dan terbentuk lah pemerintahan baru yang dipimpin oleh Bj.Habibie, semenjak era reformasi nama DPRD TK II Kota Pekanbaru diubah menjadi Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru sampai sekarang. Hingga saat ini kantor DPRD kota Pekanbaru beralamat di

#### 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.

JL. Jend. Sudirman, Tengkerang Tengah, Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28128, Indonesia.

Hingga sekarang ketua DPRD Kota Pekanbaru sudah mengalami beberapa kali pergantian, yaitu:

1. Jasman (periode 1971-1977)
2. Nasir Zen (periode 1977-1992)
3. H. Ahmad Bebas (periode 1992-1997)
4. Syamsul Djafar, SH (periode 1997-1999)
5. H. Adrian Ali (periode 1999-2004)
6. H. M Tenguh Priwadi (periode 2004-2009)
7. Desmanto (periode 2009-2014)
8. Sahril, SH (periode 2014-2019)
9. Yulisman (periode 2019-2024)

### 4.3 Visi dan Misi DPRD Provinsi Riau

Visi dan Misi Sekretariat DPRD Provinsi Riau sebagaimana yang tertuang dalam perubahan rencana strategis tahun 2019-2024 adalah :

Visi Pembangunan Provinsi Riau Tahun 2019-2024 berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Riau yakni: “Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat dan Unggul di Indonesia (Riau Bersatu)” Makna dari uraian visi tersebut adalah menempatkan masyarakat Provinsi Riau sebagai subyek dan sekaligus obyek pembangunan, dalam hal ini Pemerintah Provinsi Riau berperan sebagai fasilitator dan dinamisator pembangunan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dalam rangka pencapaian visi yang telah ditetapkan dengan memperhatikan kondisi dan permasalahan yang ada, tantangan kedepan, serta memperhitungkan peluang yang dimiliki, maka ditetapkan 5 (lima) misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Riau 2019-2024, sebagai berikut :

1. Mewujudkan sumber daya manusia yang beriman, berkualitas dan berdaya saing global melalui pembangunan manusia seutuhnya
2. Mewujudkan pembangunan infrastruktur daerah yang merata, berwawasan lingkungan dan berkelanjutan
3. Mewujudkan pembangunan ekonomi yang inklusif, mandiri dan berdaya saing
4. Mewujudkan budaya Melayu sebagai payung negeri dan mengembangkan pariwisata yang berdaya saing
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang prima berbasis teknologi informasi

#### 4.4 Sekretariat DPRD Provinsi Riau

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi yang selanjutnya disebut Sekretariat DPRD Provinsi merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD Provinsi, dipimpin oleh seorang Sekretaris yang bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif dibina oleh Sekretaris Daerah Provinsi. Sekretariat DPRD adalah satu organisasi daerah di provinsi Riau yang resmi terbentuk berdasarkan Peraturan daerah Provinsi Riau Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Organisasi dan taat kerja sekretariat daerah dan sekretariat DPRD

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

Provinsi Riau, yang merupakan amanat dari peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2017 tentang Organisasi perangkat daerah.

Sekretariat DPRD menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Untuk menyelenggarakan tugasnya Sekretariat DPRD mempunyai fungsi penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD; Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD; Penyelenggaraan rapat-rapat DPRD; dan menyediakan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan DPRD.

#### 4.5 Fraksi

Berdasarkan Peraturan Tata Tertib (Tatib) DPR Pasal 14, fraksi adalah pengelompokan anggota DPR sesuai dengan konfigurasi partai politik hasil pemilihan umum. Lebih lanjut ditegaskan dalam Tatib tersebut bahwa fraksi bersifat mandiri.

Sekretariat DPRD Provinsi terdiri dari 9 Fraksi, diantaranya yaitu :

1. Fraksi Golkar (Golongan Karya)
2. Fraksi Demokrat
3. Fraksi PAN (Partai Amanat Nasional)
4. Fraksi PDIP (Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan)
5. Fraksi PPP (Partai Persatuan Pembangunan)
6. Fraksi PKS (Partai Keadilan Sejahtera), NasDem (Nasional Demokrat)
7. Fraksi Hanura (Hati Nrani Rakyat)

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

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

8. Fraksi Gerindra (Gerakan Indonesia Raya)
9. Fraksi PKB (Partai Kebangkitan Bangsa)

#### 4.6 Komisi

Komisi adalah unit kerja utama dalam DPR dan merupakan alat kelengkapan DPR yang bersifat tetap. Hampir seluruh aktifitas yang berkaitan dengan fungsi-fungsi DPR, substansinya dikerjakan didalam komisi. Setiap anggota DPR (kecuali pimpinan) harus menjadi anggota salah satu komisi. Pada umumnya, pengisian keanggotaan komisi terkait erat dengan latar belakang keilmuan atau penguasaan anggota terhadap masalah dan substansi pokok yang digeluti oleh komisi.

Pembagian tugas DPRD dalam komisi-komisi merupakan tuntutan wajar dari satu lembaga penting demi mempermudah pelaksanaan manajemen DPRD mencakup koordinasi; pembagian kerja demi mencapai efisiensi dan efektifitas yang maksimum. Adapun jumlah komisi DPRD biasanya 4 atau 5 komisi yang membidangi kelompok tugas pemerintahan.

Daftar bidang tugas dan anggota komisi Sekretariat DPRD Provinsi:

- a. Komisi I (Bidang Hukum dan Pemerintahan), yang meliputi bidang :
  1. Hukum, Perundang-undangan
  2. Kependudukan
  3. Pemerintahan
  4. Perlindungan Hak Asasi Manusia
  5. Perlindungan Konsumen
  6. Pelaksanaan Otonomi Daerah

#### 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. Pertanahan
8. Perizinan
9. Pemberantasan Narkoba dan Miras
10. Penegakan Hukum dan Penyakit Masyarakat
11. Keamanan dan Ketertiban
12. Pembinaan Kesatuan Bangsa
13. Pers, Komunikasi dan Informatika
14. Kepegawaian
15. Persandian
16. Statistik
- b. Komisi II (Bidang Perekonomian dan Keuangan/Anggaran), yang meliputi bidang :
  1. Industri dan Perdagangan
  2. Pertanian
  3. Perikanan
  4. Peternakan
  5. Perkebunan
  6. Koperasi, Usaha mikro kecil menengah dan dunia usaha
  7. Pariwisata
  8. Keuangan Daerah/anggaran
  9. Perimbangan keuangan pusat dan daerah
  10. Perpajakan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Mitra kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kawan kerja, pasangan kerja dan rekan. Mitra kerja DPRD adalah pasangan kerja DPRD untuk melaksanakan kegiatan pembangunan di daerah yaitu dengan pemerintah daerah. Berikut daftar dari mitra kerja komisi sekretariat DPRD Provinsi :

a. Mitra kerja Komisi I meliputi:

1. Sekretariat Daerah
2. Inspektorat
3. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
4. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
5. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
7. Bagian Pemberdayaan Masyarakat, Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat
8. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan
9. Satuan Polisi Pamong Praja
10. Bagian Hukum dan Perundang-undangan
11. Bagian organisasi dan Tata Laksana
12. Bagian Pemerintahan dan Otonomi Daerah
13. Bagian Umum
14. Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol
15. Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian
16. Dinas Pertanahan

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

17. Kecamatan
  - b. Mitra Kerja Komisi II meliputi:
    1. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
    2. Dinas Ketahanan Pangan
    3. Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah
    4. Dinas Perdagangan dan Perindustrian
    5. Badan Pendapatan Daerah
    6. Dinas Pertanian dan Perikanan
    7. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
    8. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
    9. Perbankan dan Lembaga Keuangan Non Bank
    10. Bagian Perekonomian dan SDA
    11. Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)
    12. Bagian Kerjasama
  - c. Mitra Kerja Komisi III meliputi:
    1. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
    2. Badan Perpustakaan dan Arsip
    3. Dinas Pendidikan
    4. Dinas Kesehatan
    5. Dinas Sosial
    6. Dinas Tenaga Kerja
    7. Dinas Kepemudaan dan Olahraga
    8. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata



- 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

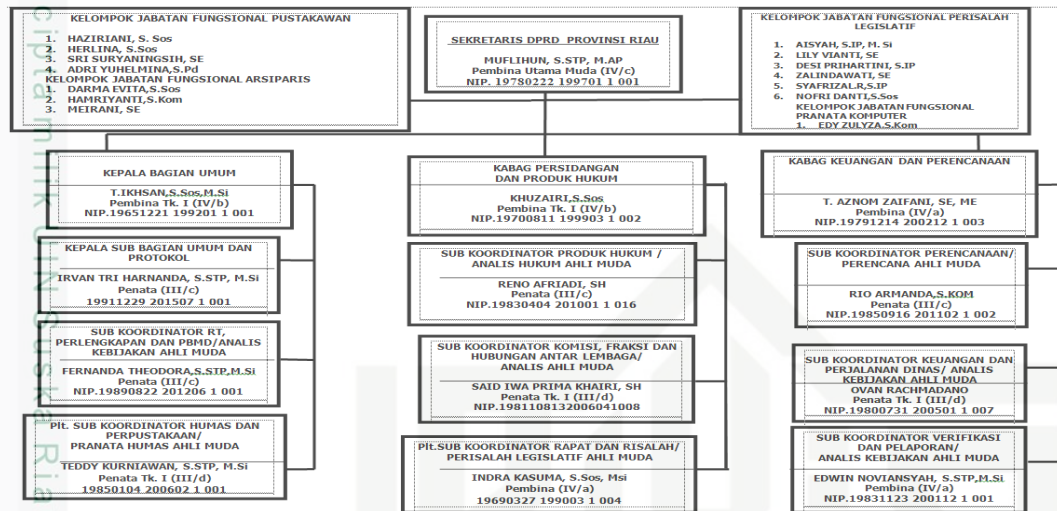
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

9. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
10. Dinas Ketahanan Pangan
11. Badan Penelitian dan Pengembangan
12. Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol
13. Bagian Kesejahteraan Rakyat
14. Bagian Pemberdayaan Masyarakat, Ketentraman dan Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat
  - d. Mitra Kerja Komisi IV meliputi :
    1. Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah
    2. Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan
    3. Dinas Perhubungan
    4. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
    5. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman
    6. Badan Penelitian dan Pengembangan
    7. Bagian Infrastruktur
    8. Bagian Administrasi Pembangunan
    9. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa

#### 4.7 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Riau seperti dibawah ini:

**Gambar 4.1 Bagan Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Riau**



Sumber Data: *Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2024*

#### 4.8 Uraian Tugas (*Job Description*) Bagian/Unit Kerja

Adapun tugas (*job description*) bagian/unit kerja berdasarkan Perubahan Renstra Sekretariat DPRD Provinsi Riau 2019-2024 seperti dibawah ini:

##### 4.8.1 Sekretaris DPRD

Sekretaris DPRD mempunyai tugas pokok membantu Bupati menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang fasilitasi pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD dalam penyelenggaraan urusan umum, program dan keuangan, persidangan dan perundang-undangan, fasilitasi penganggaran dan pengawasan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD sesuai kemampuan keuangan daerah dan dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

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.

Statistik Islamiah Universitas Sunan Kalijaga Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

Sekretaris DPRD mempunyai fungsi :

- Menyelenggarakan administrasi kesekretariatan DPRD;
- Menyelenggarakan administrasi keuangan DPRD;
- Menyelenggarakan Fasilitasi Sidang dan Rapat DPRD;
- Menyelenggarakan urusan Rumah Tangga dan Administrasi perjalanan dinas Anggota DPRD;
- Melaksanakan pembinaan tata usaha Sekretariat DPRD; dan
- Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan atasan.

#### 4.8.2 Bagian Umum

- Bagian Umum mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas sekretaris DPRD dalam hal memberikan dukungan administrasi Kesekretariatan DPRD.
- Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bagian Umum mempunyai fungsi :
  - Menyelenggarakan ketatausahaan Sekretariat DPRD;
  - Mengelola Kepegawaian Sekretariat DPRD;
  - Mengelola Administrasi keanggotaan DPRD;
  - Memfasilitasi pelaksanaan peningkatan kapasitas DPRD;
  - Mengelola tenaga ahli sesuai dengan kebutuhan DPRD;
  - Menyediakan fasilitasi Fraksi DPRD;
  - Menyelenggaraan pengadaan dan pemeliharaan kebutuhan rumah tangga DPRD;

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.

- h. Menyelenggaraan pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana DPRD;
- i. Menyelenggarakan pengelolaan asset yang menjadi tanggung jawab DPRD; dan
- j. Melaksanakan tugas lain yang di berikan atasan.

#### 4.8.3 Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian

(1) Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Umum dalam bidang Ketatausahaan dan Kepegawaian.

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a. Melaksanakan surat menyurat dan naskah dinas Sekretariat DPRD dan Pimpinan DPRD;
- b. Melaksanakan kearsipan;
- c. Menyusunan administrasi Kepegawaian;
- d. Menyusun rencana kerja operasional kegiatan pelayanan administrasi kepegawaian;
- e. Menganalisis kebutuhan dan merencanakan penyediaan tenaga ahli;
- f. Menyiapkan bahan administrasi pembuatan daftar urut kepangkatan dan formasi pegawai; dan
- g. Melaksanakan tugas lain yang di perintahkan 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.

### 4.8.4 Bagian Program dan Keuangan

(1) Bagian Program dan Keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretaris DPRD dalam hal memberikan dukungan administrasi Perencanaan dan Keuangan DPRD.

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) Bagian Program dan Keuangan mempunyai fungsi :

- a. Menyusun perencanaan anggaran sekretariat DPRD;
- b. Mengevaluasi bahan perencanaan anggaran Sekretariat DPRD;
- c. Memverifikasi perencanaan kebutuhan rumah tangga Sekretariat DPRD;
- d. Memverifikasi kebutuhan Perlengkapan Sekretariat DPRD;
- e. Menyelenggarakan penatausahaan keuangan Sekretariat DPRD;
- f. Melaksanakan pengelolaan keuangan Pimpinan, anggota dan sekretariat DPRD;
- g. Mengkoordinasikan pengelolaan anggaran Sekretariat DPRD;
- h. Memverifikasi pertanggungjawaban keuangan Sekretariat DPRD;
- i. Mengevaluasi laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Sekretariat DPRD;
- j. Mengkoordinir dan mengevaluasi laporan keuangan Sekretariat DPRD;
- k. Mengevaluasi pengadministrasian dan akuntansi keuangan Sekretariat DPRD;
- l. Menyusun laporan kinerja dan anggaran Sekretariat DPRD; dan
- m. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan atasan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

#### 4.8.5 Bagian Persidangan dan Perundang-Undangan

(1) Bagian Persidangan dan Perundang-undangan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretaris DPRD dalam hal memberikan dukungan penyelenggaraan tugas dan fungsi DPRD di bidang legislasi.

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) Bagian Persidangan dan Perundang-undangan mempunyai fungsi :

- Menyelenggarakan kajian Perundang-undangan;
- Memfasilitasi penyusunan program pembentukan peraturan daerah;
- Memfasilitasi penyusunan Naskah Akademik dan draf Rancangan Peraturan Daerah Inisiatif;
- Memverifikasi, mengevaluasi dan menganalisis produk penyusunan peraturan perundang-undangan;
- Mengumpulkan bahan penyiapan draf Rancangan Peraturan Daerah Inisiatif;
- Memfasilitasi penyelenggaraan persidangan;
- Menyusun risalah rapat;
- Mengkoordinasikan pembahasan Rancangan Peraturan Daerah;
- Memverifikasi, mengkoordinasikan dan mengevaluasi daftar inventaris masalah (DIM);
- Memverifikasi, mengkoordinasikan dan mengevaluasi risalah rapat;
- Menyelenggarakan hubungan masyarakat;
- Menyelenggarakan publikasi;



## 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.

- m. Menyelenggarakan keprotokolan; dan
- n. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan atasan.

#### 4.8.6 Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan

(1) Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretaris DPRD dalam hal menyelenggarakan fungsi dukungan penyelenggaraan tugas dan fungsi DPRD bidang penganggaran dan pengawasan.

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan mempunyai fungsi :

- a. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengkoordinasikan pembahasan KUA PPAS/KUPA PPAS Perubahan;
- b. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengkoordinasikan pembahasan APBD / APBD;
- c. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengkoordinasikan pembahasan Ranperda Pertanggungjawaban pelaksanaan APBD;
- d. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengkoordinasikan pembahasan laporan semester pertama prognosis enam bulan berikutnya;
- e. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengkoordinasikan pembahasan laporan keterangan pertanggungjawaban Kepala Daerah;
- f. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengkoordinasikan pembahasan terhadap tindak lanjut hasil pemeriksaan BPK RI;
- g. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengkoordinasikan pembahasan aspirasi masyarakat;





#### 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.

- h. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengevaluasi rumusan rapat dalam rangka pengawasan;
- i. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengkoordinasikan pelaksanaan penegakan kode etik DPRD;
- j. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengkoordinasikan dukungan pengawasan penggunaan anggaran;
- k. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengkoordinasikan pengawasan kebijakan;
- l. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengkoordinasikan pokok-pokok pikiran DPRD;
- m. Memfasilitasi, memverifikasi, dan mengkoordinasikan persetujuan kerjasama Daerah; dan
- n. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan atasan.

#### 4.8.7 Kelompok Jabatan Fungsional

- (1) Kelompok Jabatan Fungsional melaksanakan fungsi dan tugas pelayanan fungsional berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu.
- (2) Dalam pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat ditetapkan Subkoordinator Kelompok Jabatan Fungsional yang dipimpin oleh Pejabat Fungsional jenjang Ahli Media Muda.
- (3) Pejabat Fungsional yang ditugaskan sebagai Subkoordinator berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab secara langsung kepada Pejabat administrator pada suatu kelompok substansi pada masing-masing pengelompokan uraian tugas.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

(4) Subkoordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melaksanakan tugas koordinasi penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi serta pelaporan pada suatu kelompok substansi pada masing-masing pengelompokan uraian fungsi

(5) Subkoordinator kelompokan jabatan fungsional dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berpedoman pada tugas dan fungsi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

(6) Dalam menjalankan tugasnya Subkoordinator jabatan fungsional dapat dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional dan pelaksana pada suatu kelompok substansi pada masing-masing pengelompokan uraian fungsi.

(7) Subkoordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Bupati.

#### 4.9 Sumber Daya Manusia Sekretariat DPRD

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi, sekretariat DPRD provinsi Riau perlu didukung oleh sumber daya aparatur yang handal dan profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya guna meningkatkan pelayanan kepada dewan perwakilan rakyat daerah masyarakat. Sekretariat DPRD Provinsi Riau berdasarkan peraturan daerah provinsi riau Nomor 1 tahun 2014 tentang

organisasi dan tata kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Provinsi Riau dimana jumlah pegawainya 201 Orang.

#### 1. Jumlah PNS Berdasarkan Golongan

Bila di klasifikasikan kedalam tingkat golongan, maka sebagaimana terlihat pada table IV.2 pegawai sekretariat DPRD provinsi Riau terbanyak berada pada golongan III, atau sejumlah 124 orang.

**Tabel. IV.2 Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Riau Berdasarkan Golongan**

No	Golongan	Jumlah
1.	Golongan IV	19 Orang
2.	Golongan III	124 Orang
3.	Golongan II	57 Orang
4.	Golongan I	1 Orang
Jumlah		201 Orang

*Sumber Data: Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2024*

#### 2. Jumlah PNS Berdasarkan Jabatan/Eselon

Dari jumlah 201 orang pegawai sekretariat DPRD Provinsi Riau, terdapat 1 orang dengan jabatan eselon II, 3 orang dengan jabatan eselon III, serta 1 orang jabatan eselon IV dan sisanya sebanyak 196 orang adalah staff.

**Tabel IV.3 Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Riau****Berdasarkan Jabatan/Eselon**

No	Jabatan/Eselon	Jumlah
1.	Eselon II	1 Orang
2.	Eselon III	3 Orang
3.	Eselon IV	1 Orang
4.	Staf/Non Struktural	196 Orang
Jumlah		201 Orang

*Sumber Data: Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2024*

### 3. Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jika melihat tingkat pendidikan aparatur sekretariat DPRD Provinsi Riau, maka komposisi pegawai dengan pendidikan Sarjana Starta I (S.1) yang terbanyak yaitu berjumlah 92 orang dari jumlah pegawai secara keseluruhan. Hal ini mencerminkan sumber daya aparatur yang cukup dan terus ditingkatkan.

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.

**Tabel IV.4 Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Riau**  
**Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Sarjana Strata II (S.2)	30 Orang
2.	Sarjana Strata I (S.1)	92 Orang
3.	Diploma III	8 Orang
4.	SMA/SMK/D.I/D.II	70 Orang
5.	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	1 Orang
Jumlah		201 Orang

*Sumber Data: Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2024*

Dalam kaitan untuk mendukung kinerja dan pekerjaan, sekretariat DPRD Provinsi Riau di dukung oleh fasilitas penunjang (perlengkapan/peralatan) seperti computer, printer, mesin scanner, dan fotocopy, kendaraan dinas, ruang kerja di setiap bagian, hingga jaringan WIFI untuk mempermudah akses informasi global.



#### 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

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Riau dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel X (Kompetensi) dengan variabel Y (Kualitas Kinerja). Koefisien bernilai positif yang artinya variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kualitas kinerja yaitu sebesar 0,612. Nilai konstanta sebesar 12,889, jika tidak ada nilai kompetensi maka nilai kualitas kinerja sebesar 12,889. Setiap peningkatan satu persen kompetensi maka nilai kualitas kinerja bertambah sebesar 0,612. Koefisien bernilai positif yang apabila kompetensi naik maka kualitas kinerja naik. Dan dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel kompetensi sebesar 59,5%, hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi yaitu dengan nilai R Square sebesar 0,772, artinya variabel kompetensi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 59,5% terhadap variabel kualitas kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompetensi Pegawai terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kualitas Kinerja Pegawai. Dari hasil pengujian hipotesis di atas terbukti bahwa “Terdapat Pengaruh yang



signifikan antara Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Riau”

## 6.2 Saran

Adapun saran dari penulis adalah :

1. Perlu adanya peningkatan motivasi pada pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau, terutama peningkatan pada pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi di masing-masing bagian Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Dan lebih memperhatikan fasilitas untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan pegawai, serta peningkatan pelatihan terhadap kemampuan dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia.
2. Dan penulis berharap terhadap peneliti selanjutnya untuk dapat menguji faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kualitas kinerja, dimana dalam penelitian ini kualitas kinerja di pengaruhi oleh kompetensi sebesar 59,5%, sehingga 40,5% dipengaruhi faktor lain, untuk dapat mencari tahu faktor lainnya perlu ada penelitian selanjutnya yang bisa dilakukan oleh peneliti lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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.



## DAFTAR PUSTAKA

### Al-Qur'an

Al-Qur'an Surah Al-Ahqaf : 19

### Buku

Arikunto Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. CV Athra Samudra.

Aswar Saifudin. (2004). *Realibilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Bambang, Lina. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Egis Yani Pramularso. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. CV Jakarta: Inaura Anugerah.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: Bumi Aksara.

Jonathan, Sarwono (2017). *Statistik Itu Mudah, Pengaruh Penyesuaian Kerja, Terhadap Peningkatan Karir Karyawan*. PT. Gatipura Mulya Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Provinsi Riau.

Kamaruddin. (2012). *Metode penelitian kuantitatif*. Pekanbaru. Suska Pers.

Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. PT. Raja Grafindo Persada.

Siregar Sofyan. (2014). *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual*. Jakarta.

Siregar Syofian. (2012). *Statistic Parametric Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Kenanga.





Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.

Thoha, P.H. dan N. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

### Jurnal

Agung Subono. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS Dilingkungan Polres Rembang*.

Al Juffri. (2013). *Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun*.

Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)*.

Bagas Satria Anggriawan, Endang Rusdianti, Djoko Santoso, (2023). *Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening*

Dina Rande. (2016). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara*.

Dita Aditya, Rahmawati. (2017). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PNS pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat*.

Edhy Sugiono, Suryono Efendi, Joko Susilo. (2021). *Influence Of Competence, Compensation And Leadership Style On Performance Through Job Satisfaction At The Inspectorate General Of The Ministry*

Farida Achmad, Susanti Widhiastuti. (2023). *Jhoni Iskandar The Effect Of Competence And Career Development On The Performance Of Functional Officials With Work Motivation As An Intervening Variable*

Ferry Setiawan, D.K. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. *E- Jurnal Penelitian Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).



Fitriyah Nur Hsb, Hazmanan Khair, (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara*

Gaaraika, (2020). *Impact of Training and Competence on Performance moderated by the Lecturer Career Development Program in Palembang, Indonesia*

Hastuti Mulang, (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan.*

Heny Sidanti. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.*

Herawati, Y. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018. Simplex, 2(1).*

Natalia Hurai. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu.*

Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, A. (2017). *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah, 1(1).*

Peter Hagul, dkk. (2017). *Pengaruh Penyesuaian Kerja Terhadap Peningkatan Karir Karyawan PT. Gatipura Mulya Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau.*

Putu Ari Saputra, Wayan Bagia, Wayan Suwendra. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*

Rani Jaya Fadila, Rini Lestari, Nurleli. (2019). *The Influence of the Quality of Human Resources on the Performance of Government Agencies (Empirical studies at the Secretariat DPRD in Pekanbaru City)*

Ratna Yulia Wijayanti. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS dilingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus.*

Sugeng Sutrisno. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah).*



Syaidina Muhammad Ali. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor*

Syukron Hazly, Winna. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat.*

Syukur Kasieli Hulu. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias.*

Varis Purnomo, Badia Perizade, Yuliani Syapril. (2023). *The Effect of Training and Work Experience on Performance with Competence as an Intervening Variable at the Head of the Technical Implementation Unit of PT. Indonesian Railways*

Wau, Samalau Waoma, Ferdinand T. Fau. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.*

Yarni Herawati. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah.*

### **Undang-Undang**

Peraturan Daerah Proinsi Riau No. 1 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Taat Kerja Sekretariat Daerah dan Setwan Provinsi Riau.

Peraturan Gubernur Riau No. 61 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Aparatur Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 41 Tahun 2017 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang 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.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**LAMPIRAN 1**

**KUESIONER PENELITIAN**

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KUALITAS KINERJA**

**PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI RIAU**





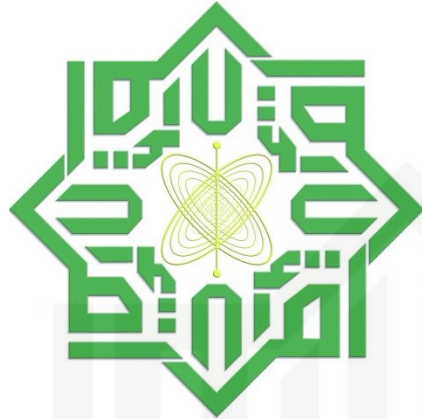
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Sosial Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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 mass
  - 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

Oleh

**RIDHA NURHAYATI**

**NIM : 12070523279**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2024**

UIN SUSKA RIAU



Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

di

Tempat

Dengan hormat

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya:

Nama : Ridha Nurhayati  
Nim : 12070523279  
Jurusan : Administrasi Negara S1  
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak digunakan sebagai penilaian kinerja di tempat Bapak/Ibu/Sdr/i bekerja, sehingga kerahasiaannya akan peneliti jaga sesuai dengan etika penelitian.

1. Bapak/Ibu/Sdr/i dimohon untuk membaca setiap pertanyaan secara hati-hati dan menjawab dengan lengkap semua pertanyaan, karena apabila terdapat salah satu nomor yang tidak diisi maka kuesioner dianggap tidak berlaku.
2. Tidak ada jawaban yang salah atau benar dalam pilihan anda, yang penting memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat anda.

Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i yang telah meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

**(RIDHA NURHAYATI)**



**A. Data Responden**

Untuk keperluan keabsahan data penelitian ini, saya mengharapkan kepada Bapak/Ibu/Sdr/i dimohon untuk menjawab pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai untuk mengisi data-data berikut:

- Pangkat/Golongan : .....
- Jenis Kelamin :  Laki-Laki /  Perempuan
- Umur : ..... tahun
- Pendidikan Terakhir :  Sekolah Menengah Pertama  Sarjana (S1)  
 Sekolah Menengah Atas  Master (S2)  
 Diploma .....  Doktor (S3)
- Lama Bekerja :  < 5 tahun  10-15 tahun  
 5-10 tahun  >15 tahun

**B. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

Bapak/Ibu/Sdr/i dimohon untuk menjawab pertanyaan di bawah ini dengan membulatkan pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu/Sdr/i.

Keterangan:

Skala				
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Ragu-Ragu (RR)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5

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

Hak cipta ini milik UIN Suska Riau



**A. Variabel Kompetensi (X)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
<b>A. Pengetahuan</b>						
1	Saya mengetahui tugas pokok dan fungsi pada bidang kerja saya	1	2	3	4	5
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1	2	3	4	5
3	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, printer, dan sebagainya	1	2	3	4	5
4	Pengetahuan kerja yang saya miliki membantu mengurangi kesalahan yang saya lakukan pada saat bekerja	1	2	3	4	5
5	Pekerjaan yang saya miliki saat ini berhubungan dengan pengetahuan kerja saya	1	2	3	4	5
6	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan	1	2	3	4	5
7	Mampu mengetahui dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain	1	2	3	4	5
<b>B. Pemahaman</b>						
1	Saya memiliki pemahaman dalam mengidentifikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani	1	2	3	4	5
2	Saya paham menepatkan diri sesuai dengan situasi dan kondisi saat bekerja	1	2	3	4	5
3	Saya paham dalam menyampaikan informasi pelayanan kepada masyarakat	1	2	3	4	5
4	Memahami masalah yang terjadi di	1	2	3	4	5

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.

	kantor berhubungan dengan pelayanan publik kepada masyarakat					
5	Mencari penyelesaian alternatif terhadap masalah yang terjadi di kantor berhubungan dengan pelayanan publik kepada masyarakat	1	2	3	4	5
6	Memiliki pemahaman koordinasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	1	2	3	4	5
7	Paham menanggapi dengan cepat dan tepat permintaan dan pertanyaan pihak yang membutuhkan	1	2	3	4	5
<b>C. Kemampuan/Keterampilan</b>						
1	Saya memiliki kemampuan dalam mengaplikasikan beberapa program komputer	1	2	3	4	5
2	Saya mampu mengerjakan tugas dengan baik	1	2	3	4	5
3	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan	1	2	3	4	5
4	Menyelesaikan masalah secara positif dan profesional	1	2	3	4	5
5	Saya mampu menggunakan sarana dan prasarana dengan baik	1	2	3	4	5
6	Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk mendukung pekerjaan saya	1	2	3	4	5
7	Mampu membangun hubungan baik dengan masyarakat yang datang berurusan di kantor	1	2	3	4	5
<b>D. Nilai</b>						
1	Saya mampu mengerjakan tugas, meskipun tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki	1	2	3	4	5



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

2	Saya dapat bekerja secara mandiri	1	2	3	4	5
3	Saya selalu siap membantu pegawai lain yang memerlukan bantuan	1	2	3	4	5
4	Saya senang menerima kritik dan saran yang membangun dari sesama rekan kerja	1	2	3	4	5
5	Saya mampu menyelesaikan persoalan pekerjaan tanpa ada pengawasan dari pimpinan	1	2	3	4	5
6	Saya mampu mencari informasi untuk mengerjakan tugas tanpa ada perintah dari pimpinan	1	2	3	4	5
7	Memahami bahasa tubuh ( <i>body language</i> ) masyarakat yang sedang berurusan di kantor	1	2	3	4	5
<b>E. Sikap</b>						
1	Saya selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku dalam bekerja	1	2	3	4	5
2	Saya berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku	1	2	3	4	5
3	Saya selalu tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	1	2	3	4	5
4	Saya merasa malu jika melakukan kesalahan dalam bekerja	1	2	3	4	5
5	Saya berani berterus terang kepada pimpinan jika melakukan kesalahan dalam bekerja	1	2	3	4	5
6	Saya selalu setuju dengan keputusan yang diambil oleh atasan saya	1	2	3	4	5
7	Menerima dan memberi respon dengan baik atas pertanyaan dan keluhan	1	2	3	4	5

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

Hak cipta milik 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.

	masyarakat					
<b>F. Minat</b>						
1	Menghadiri rapat atau pelatihan yang diselenggarakan di instansi/divisi/tim masing-masing maupun yang lainnya	1	2	3	4	5
2	Saya berminat dalam bidang IT ( <i>Information and Technology</i> )	1	2	3	4	5
3	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/ kelompok	1	2	3	4	5
4	Bekerja di kantor ini adalah karena tidak ada pilihan untuk pindah ke kantor lain	1	2	3	4	5
5	Pekerjaan ini sesuai dengan kelebihan yang saya punya	1	2	3	4	5
6	Ada keinginan untuk mendalami pekerjaan	1	2	3	4	5
7	Saya tidak begitu semangat dalam bekerja, karena tidak sesuai dengan minat saya di kantor ini	1	2	3	4	5

**B. Variabel Kualitas Kinerja (Y)**

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
<b>A. Kualitas Kerja</b>						
1	Saya memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sangat memuaskan	1	2	3	4	5
3	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pedoman pekerjaan yang ada di kantor	1	2	3	4	5
4	Saya selalu memperhatikan kecakapan	1	2	3	4	5



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

	dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Merangkul pegawai lain untuk meningkatkan kualitas pelayanan	1	2	3	4	5
6	Mengerjakan tugas secara cepat dan tepat sasaran	1	2	3	4	5
7	Mampu memahami visi dan misi kantor	1	2	3	4	5
<b>B. Kuantitas Kerja</b>						
1	Saya menyelesaikan jumlah tugas sesuai target yang ditentukan oleh pimpinan	1	2	3	4	5
2	Saya selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	1	2	3	4	5
3	Sarana dan prasarana yang ada saya gunakan sesuai dengan fungsinya	1	2	3	4	5
4	Tugas yang saya kerjakan selalu sesuai dengan harapan pimpinan	1	2	3	4	5
5	Menunjukkan keinginan belajar mengenai hal-hal yang baru berkaitan dengan pekerjaan	1	2	3	4	5
6	Mampu memberikan bimbingan kepada rekan-rekan kerja yang membutuhkan	1	2	3	4	5
7	Berinisiatif dalam pengambilan keputusan oleh tim	1	2	3	4	5
<b>C. Waktu Kerja</b>						
1	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	1	2	3	4	5
2	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu	1	2	3	4	5
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	1	2	3	4	5
4	Ketika dibutuhkan tenaga lebih saya bersedia untuk bekerja lembur	1	2	3	4	5

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

5	Menghadiri rapat/pelatihan yang diselenggarakan dengan tepat waktu	1	2	3	4	5
6	Mampu melaksanakan tugas di atas beban kerja di saat kondisi mendesak	1	2	3	4	5
7	Menyelesaikan pekerjaan kantor di rumah ketika senggang	1	2	3	4	5
<b>D. Kerjasama Tim</b>						
1	Saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja saya	1	2	3	4	5
2	Saya berusaha menghindari konflik kerja dengan rekan lain yang menyebabkan perpecahan	1	2	3	4	5
3	Saya menyampaikan informasi dengan baik mengenai agenda dan tugas yang harus diselesaikan bersama	1	2	3	4	5
4	Membangun hubungan baik terhadap sesama pegawai di kantor	1	2	3	4	5
5	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan secara bersama-sama	1	2	3	4	5
6	Turut membersihkan area kerja setelah pekerjaan selesai	1	2	3	4	5
7	Menjaga ketertiban dan ketenangan lingkungan kerja	1	2	3	4	5

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 mass
  - 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 2

### TABULASI DATA

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

#### 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 mass
  - 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

## Tabel Tabulasi Data Responden

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah	Presentase (%)
1.	Golongan IV	2 Orang	2,99%
2.	Golongan III	49 Orang	73,13%
3.	Golongan II	16 Orang	23,88%
4.	Golongan I	0	0%
Jumlah		67 Orang	100%

Berdasarkan tabel diatas, bila di klasifikasikan kedalam tingkat golongan, maka sebagaimana terlihat pada tabel menunjukkan pegawai sekretariat DPRD provinsi Riau terbanyak berada pada golongan III, atau sejumlah 49 orang dengan presentase 73,13% dari jumlah 67 pegawai berdasarkan sampel.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	20 Orang	29,86%
2.	Perempuan	47 Orang	70,14%
Jumlah		67 Orang	100%

Berdasarkan jenis kelamin maka sebagaimana terlihat pada tabel diatas menunjukkan dominan berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 47 orang atau 70,14% dari jumlah 67 pegawai berdasarkan sampel.



c. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1.	< 30 tahun	16 Orang	23,89%
2.	31-40 tahun	26 Orang	38,80%
3.	41-50 tahun	18 Orang	26,87%
4.	> 50 tahun	7 Orang	10,44%
Jumlah		67 Orang	100%

Berdasarkan tabel diatas, jika diukur dari umur pegawai maka terlihat umur dengan rata-rata 31-40 tahun sebanyak 26 orang yaitu 38,80% dari jumlah 67 pegawai berdasarkan sampel. Hal ini menunjukkan dengan rentan usia yang relatif matang.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1.	Sekolah Menengah Pertama	0	0%
2.	Sekolah Menengah Atas	20 Orang	29,85%
3.	Diploma	0	0%
4.	Sarjana (S1)	32 Orang	47,77%
5.	Master (S2)	15 Orang	22,38%
6.	Doktor (S3)	0	0%
Jumlah		67 Orang	100%

Jika melihat tingkat pendidikan pegawai sekretariat DPRD Provinsi Riau, maka komposisi pegawai dengan pendidikan Sarjana Starta I (S.1) yang terbanyak yaitu berjumlah 32 orang





dengan presentase 47,77% dari jumlah 67 pegawai berdasarkan sampel. Hal ini mencerminkan sumber daya aparatur yang cukup dan terus ditingkatkan.

#### e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1.	< 5 tahun	9 Orang	13,43%
2.	5-10 tahun	31 Orang	46,27%
3.	10-15 tahun	21 Orang	31,34%
4.	> 15 tahun	6 Orang	8,96%
Jumlah		67 Orang	100%

Terlihat dari tabel diatas dengan rentang waktu rata-rata lama bekerja pegawai terlihat 5-10 tahun dengan jumlah 31 orang atau 46,27%. Hal ini menunjukkan lama bekerja pegawai yang membuktikan betah pegawai dalam bekerja.

**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 mass
  - 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 3**

**HASIL UJI DATA DENGAN SPSS VERSI 25.0**



# 1. Uji Statistik Deskriptif

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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 mass
  - 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.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	67	4.00	5.00	4.2388	.42957
X2	67	3.00	5.00	4.1940	.43480
X3	67	3.00	5.00	4.1343	.48914
X4	67	2.00	5.00	4.1194	.56468
X5	67	3.00	5.00	4.1194	.44458
X6	67	3.00	5.00	4.1940	.55702
X7	67	3.00	5.00	4.0299	.45958
Valid N (listwise)	67				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X8	67	3.00	5.00	4.0448	.36651
X9	67	3.00	5.00	4.1791	.42374
X10	67	3.00	5.00	4.0597	.51876
X11	67	2.00	5.00	3.9403	.62476
X12	67	2.00	5.00	3.8955	.55417
X13	67	3.00	5.00	4.1194	.40908
X14	67	4.00	5.00	4.1045	.30819
Valid N (listwise)	67				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X15	67	3.00	5.00	3.9254	.58552
X16	67	3.00	5.00	4.2239	.45464
X17	67	3.00	5.00	4.0746	.43740
X18	67	3.00	5.00	4.1791	.42374
X19	67	3.00	5.00	4.1940	.46836
X20	67	2.00	5.00	4.1045	.55417
X21	67	3.00	5.00	4.1791	.45810
Valid N (listwise)	67				

**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 mass
  - 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.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X22	67	2.00	5.00	3.7910	.59128
X23	67	3.00	5.00	4.0896	.54304
X24	67	2.00	5.00	4.1791	.52006
X25	67	3.00	5.00	4.1791	.45810
X26	67	2.00	5.00	3.9104	.62113
X27	67	2.00	5.00	3.9851	.61527
X28	67	2.00	5.00	3.7015	.62801
Valid N (listwise)	67				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X29	67	4.00	5.00	4.2388	.42957
X30	67	3.00	5.00	4.2537	.47172
X31	67	3.00	5.00	4.1642	.44711
X32	67	2.00	5.00	4.1194	.66338
X33	67	2.00	5.00	4.0149	.56388
X34	67	2.00	5.00	3.8060	.72276
X35	67	3.00	5.00	4.1493	.39900
Valid N (listwise)	67				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X36	67	2.00	5.00	4.1045	.49648
X37	67	2.00	5.00	3.8209	.67252
X38	67	3.00	5.00	4.0746	.43740
X39	67	1.00	5.00	2.4179	1.03205
X40	67	2.00	5.00	3.9851	.50730
X41	67	3.00	5.00	4.1343	.42267
X42	67	1.00	5.00	2.0299	.73794
Valid N (listwise)	67				



**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 mass
  - 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.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	67	3.00	5.00	4.1791	.45810
Y2	67	3.00	5.00	4.1194	.40908
Y3	67	3.00	5.00	4.1642	.44711
Y4	67	3.00	5.00	4.1343	.38516
Y5	67	3.00	5.00	4.1045	.46496
Y6	67	3.00	5.00	4.2239	.45464
Y7	67	3.00	5.00	4.1343	.42267
Valid N (listwise)	67				

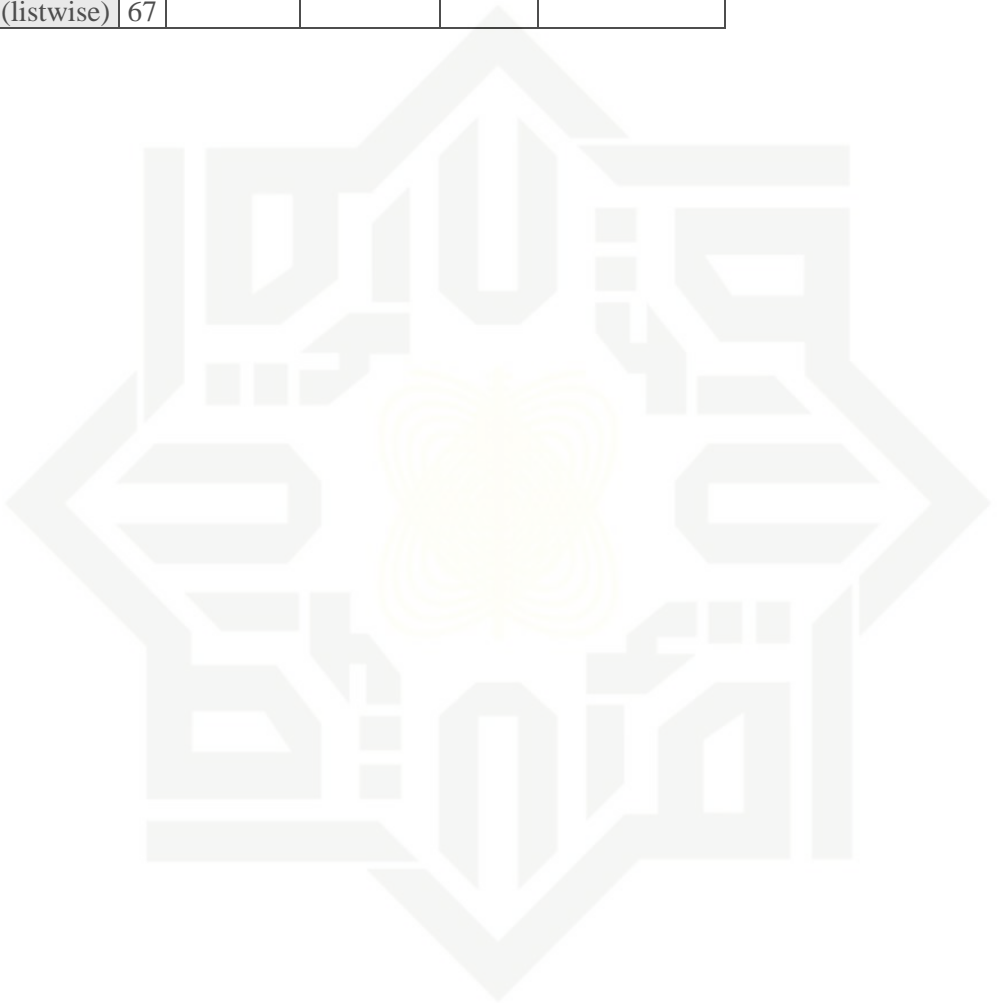
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y8	67	3.00	5.00	4.1642	.41183
Y9	67	3.00	5.00	4.1045	.43115
Y10	67	2.00	5.00	4.1343	.48914
Y11	67	3.00	5.00	4.0000	.46057
Y12	67	3.00	5.00	4.1194	.44458
Y13	67	3.00	5.00	4.0896	.45164
Y14	67	3.00	5.00	4.0149	.47649
Valid N (listwise)	67				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y15	67	3.00	5.00	4.1642	.44711
Y16	67	3.00	5.00	4.1642	.51041
Y17	67	3.00	5.00	4.1493	.43532
Y18	67	2.00	5.00	4.0299	.52137
Y19	67	3.00	5.00	4.1493	.46884
Y20	67	2.00	5.00	3.9403	.57421
Y21	67	2.00	5.00	3.8358	.73023
Valid N (listwise)	67				

**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 mass
  - 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.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y22	67	3.00	5.00	4.1642	.41183
Y23	67	3.00	5.00	4.1791	.42374
Y24	67	3.00	5.00	4.1045	.35395
Y25	67	4.00	5.00	4.2090	.40963
Y26	67	4.00	5.00	4.1642	.37323
Y27	67	2.00	5.00	3.0896	.93308
Y28	67	4.00	5.00	4.1791	.38633
Valid N (listwise)	67				





## 2. Uji Reliabilitas Kompetensi (X)

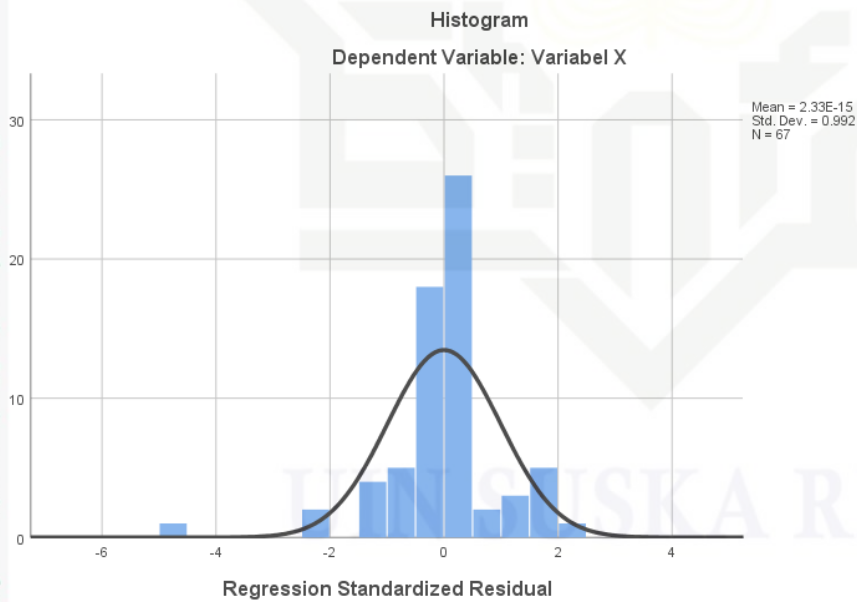
Reliability Statistics		Case Processing Summary			
Cronbach's Alpha	N of Items		N	%	
0.950	42				
		Cases	Valid	67	100.0
			Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
			Total	67	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.					

## 3. Uji Reliabilitas Kualitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics		Case Processing Summary			
Cronbach's Alpha	N of Items		N	%	
0.952	28				
		Cases	Valid	67	100.0
			Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
			Total	67	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.					

## 4. Uji Asumsi Klasik

### A. Uji Normalitas Data



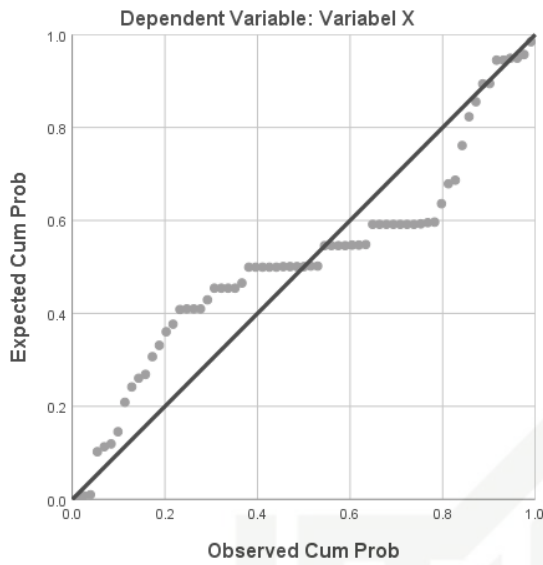
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 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.

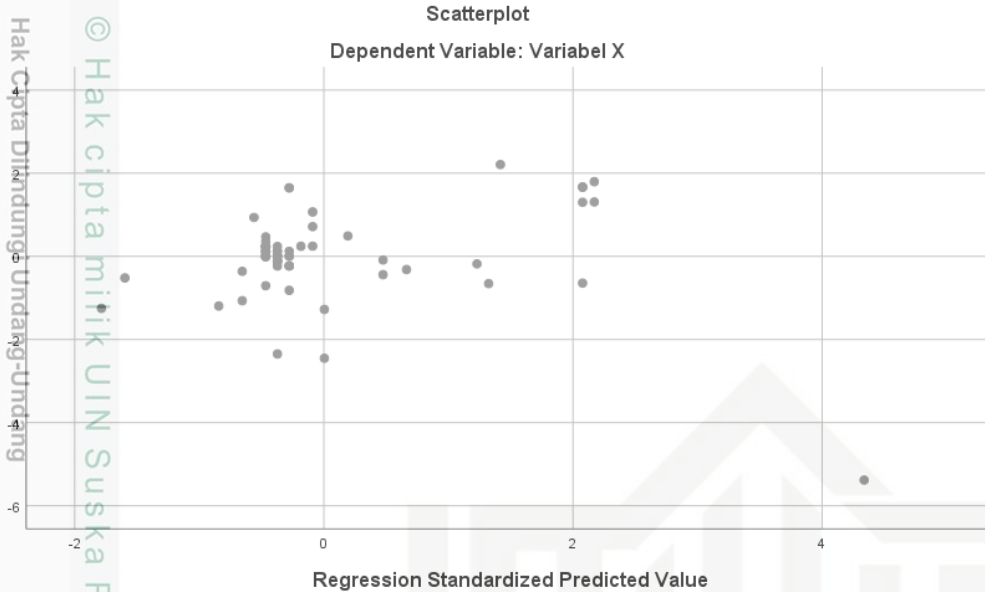
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.75242366
Most Extreme Differences	Absolute	.230
	Positive	.230
	Negative	-.182
Test Statistic		.230
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		



## B. Uji Heteroskedastisitas



Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.739	5.550		-1.394	.168
	Variabel X	-.369	.052	-.890	-7.162	.000
	Variabel Y	.636	.065	1.216	9.786	.000

a. Dependent Variable: Abs\_RES

## C. Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.889	10.468		1.231	.223
	Variabel X	.612	.063	.772	9.782	.000

a. Dependent Variable: Variabel Y

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Stat Islamic University of Sultan Syarif Kasim
1. Dilarang penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang lain, kecuali jika hal tersebut telah mendapat persetujuan tertulis terlebih dahulu 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.

## D. Uji Regresi Linear Sederhana

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.889	10.468		1.231	.223
	Variabel X	.612	.063	.772	9.782	.000

a. Dependent Variable: Variabel Y

## E. Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 <sup>a</sup>	.595	.589	6.804

a. Predictors: (Constant), Variabel X

b. Dependent Variable: Variabel Y

## 5. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel Y * Variabel X	Between Groups	(Combined)	5952.305	25	238.092	6.567	.000
		Linearity	4429.581	1	4429.581	122.170	.000
		Deviation from Linearity	1522.724	24	63.447	1.750	.056
	Within Groups	1486.561	41	36.258			
Total			7438.866	66			



**6. Uji Nilai Signifikansi**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4429.581	1	4429.581	95.678	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3009.285	65	46.297		
	Total	7438.866	66			
a. Dependent Variable: Variabel Y						
b. Predictors: (Constant), Variabel X						

**7. Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 <sup>a</sup>	.595	.589	8.58241
a. Predictors: (Constant), Variabel Y				
b. Dependent Variable: Variabel X				

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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## LAMPIRAN 4

### DOKUMENTASI LAPANGAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

#### 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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - 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.



Gambar 1 dan 2 Dokumentasi penyebaran Angket kepada Pegawai Sekretariat DPRD 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.



Gambar 3 & 4 Dokumentasi Penyebaran Angket kepada Pegawai Sekretariat DPRD 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.



Gambar 5 & 6 Dokumentasi Pengisian Angket pada Pegawai Sekretariat DPRD 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 mass
  - 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.



Gambar 7 & 8 Dokumentasi Pengisian Angket pada Pegawai Sekretariat DPRD 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.



Gambar 9 & 10 Dokumentasi Pengisian Angket pada Pegawai Sekretariat DPRD 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 mass
  - 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.



Gambar 11 & 12 Dokumentasi Ruang Sekretaris & Ruang Rapat Perisalah Legislatif di Sekretariat DPRD 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 mass
  - 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.



*Gambar 13 & 14 Dokumentasi Ruang Kabag Keuangan dan Perencanaan & Ruang Subbag Alat Kelengkapan Dewan dan Fraksi di Sekretariat DPRD 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 mass
  - 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.



Gambar 15 & 16 Dokumentasi Ruang Kabag Persidangan dan Produk Hukum & Ruang Subbag Umum di Sekretariat DPRD 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 mass
  - 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.



Gambar 17 & 18 Dokumentasi Ruang Badan Kehormatan di Sekretariat DPRD Provinsi Riau



**LAMPIRAN 5**  
**SURAT PENELITIAN**

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



UIN SUSKA RIAU





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. : fekonosos@uin-suska.ac.id

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.  
 a. Penyalinan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan.  
 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.

Nomor : B-472/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/1/2024  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran :  
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 12 Januari 2024 M  
 1 Rajab 1445 H

Kepada  
 Yth. **Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos, M.Soc,**  
 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 : Ridha Nurhayati  
 NIM : 12070523279  
 Jurusan : Administrasi Negara  
 Semester : VII (Tujuh)

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 KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KUALITAS KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD 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. 195701012007101003

Tembusan :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan

UIN SUSKA RI





**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-RISSET/61776  
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISSET/PRA RISSET  
 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 : B-196/UN.04/F.VII/PP.00.9/1/2024 Tanggal 5 Januari 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

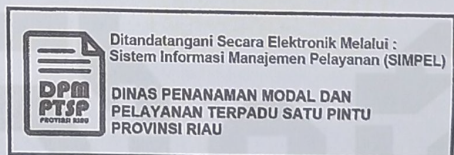
- 1. Nama : **RIDHA NURHAYATI**
- 2. NIM / KTP : **12070523279**
- 3. Program Studi : **ADMINISTRASI NEGARA**
- 4. Jenjang : **S1**
- 5. Alamat : **PEKANBARU**
- 6. Judul Penelitian : **PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KUALITAS KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI RIAU**
- 7. Lokasi Penelitian : **SEKRETARIAT DPRD 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 : 10 Januari 2024



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

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

2. Dilarang mengemukakan 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





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. : fekosos@uin-suska.ac.id

B-196/Un.04/F.VII/PP.00.9/1/2024

Biasa

Pekanbaru, 05 Januari 2024 M

23 Jumadil Akhir 1445 H

Izin Riset

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Ridha Nurhayati  
NIM : 12070523279  
Jurusan : Administrasi Negara  
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
"Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di  
Sekretariat DPRD Provinsi Riau" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara  
berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Nurhayati, SE, MM  
07700826 199903 2001

State Islamic University of Sultan

UIN SUSKA R

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





PEMERINTAH PROVINSI RIAU  
**SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH**

Jl. Jend. Sudirman No. 719, Telp. (0761) 857122, 857166 Fax. (0761) 857141  
PEKANBARU

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 000.9.6/UM/175

Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dengan ini menerangkan

bahwa

Nama : **RIDHA NURHAYATI**  
NIM : **12070523279**  
Universitas : **UIN SUSKA RIAU**  
Program Studi : **ADMINISTRASI NEGARA**  
Jenjang : **S1**

Telah melaksanakan penelitian di DPRD Provinsi Riau pada tanggal 12 s/d 16 Februari 2024 dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : **"PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KUALITAS KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI RIAU"**.

Dengan Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan menurut keperluannya.

Pekanbaru, 20 Februari 2024

An. SEKRETARIS DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
PROVINSI RIAU  
Kepala Sub Bagian Umum dan Protokol



**IRVAN TRI HARNANDA, S.STP, M.Si**  
Penata  
NIP. 19911229 201507 1 001

- Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan.
    - 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.

**BIOGRAFI**

Penulis dilahirkan di Tebing Tinggi, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Provinsi Jambi, pada tanggal 19 Juli 2000. Penulis merupakan putri kedua dari Ayahanda Jhon Hendri dan Ibunda Wenita. Penulis adalah anak kedua dari tiga bersaudara. Kakak pertama penulis bernama Fitri Rahmadani SE dan adik bungsu penulis bernama Muhammad Ali.

Penulis mulai masuk SD pada tahun 2007 di SD 151 Teluk Pengkah Tebing Tinggi, Jambi, dari kelas 1, kenaikan kelas 2 penulis pindah ke SDS Hubbulwathan Duri, Riau, dan lulus pada tahun 2012. Selanjutnya penulis melanjutkan ke jenjang pendidikan di MTs Hubbulwathan Duri, Riau, dan lulus pada tahun 2015. Pada tahun 2015, penulis melanjutkan pendidikan di MAS Hubbulwathan Duri, Riau, dengan mengambil jurusan IPA, dan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2020, penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Jurusan Administrasi Negara S1. Selama masa perkuliahan, penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di Sekretariat DPRD Provinsi Riau pada tahun 2023, selanjutnya penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama kurang lebih dua bulan di Pasir Ringgit, Kecamatan Lirik, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau. Penulis telah dinyatakan lulus S1 pada tanggal 02 April 2024 dengan judul

## skripsi Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

