

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 KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN
KAMPAR**

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

DISUSUN OLEH

YOLANDA HERMAN NITA

NIM: 12070524312

PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2024



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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : YOLANDA HERMAN NITA
NIM : 12070524312
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JURUSAN : S1 ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PROFESIONALISME, TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN KAMPAR
TANGGAL UJIAN : 22 Mei 2024

**DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING**

Desi Deswimar, S.Sos, M.Si,
NIP: 19771227 202321 2 010

MENGETAHUI

DEKAN



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

KETUA JURUSAN

Khairunsvah Purba, S.Sos, M.Si
NIP.19781025 200604 1 002

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yolanda Herman Nita
Nim : 12070524312
Program Studi : Administrasi Negara
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar
Tanggal Ujian : 22 Mei 2024

TIM PENGUJI

Ketua Penguji

Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si

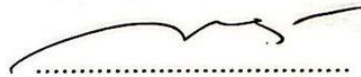
NIP. 19760910 200901 2 003


.....

Penguji I

Muslim, S.Sos, M.Si

NIP. 19820205 201503 1 002


.....

Penguji II

Weni Puji Hastuti, S. Sos, MKP

NIP. 19810505 200604 2 006


.....

Sekretaris

Candra Jon Asmara, S.Sos, M.Si

NIP. 19760104 202321 1 001


.....



a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan 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 bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yolanda Herman Nita
 NIM : 12070524312
 Tempat/Tgl. Lahir : Koto Padang /15 November 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Administrasi Negara

Judul ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~:
Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

5. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~ dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
6. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
7. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~ saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
8. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)*~~ saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pakanbaru,
 10/09/2021
 (Tanda Tangan)
 Yolanda Herman Nita
 NIM : 12070524312

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar

OLEH:

YOLANDA HERMAN NITA

12070524312

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten kampar. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik slovin. Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu pegawai asn di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten kampar yaitu sebanyak 109 orang. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan menggunakan alat uji regresi linear berganda dan menggunakan program olahan data SPSS V.27. Pada penelitian ini berdasarkan uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), Profesionalisme Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Melalui uji F diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kata Kunci: Kualitas sumber daya manusia, Profesionalisme kerja, Kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Kampar.

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.

ABSTRACT

The Influence of the Quality of Human Resources and Work Professionalism on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Department of Kampar Regency

By:

YOLANDA HERMAN NITA

12070524312

The aim of this research is to determine the partial and simultaneous influence between the quality of human resources and work professionalism on employee performance in the public works department and spatial planning of Kampar district. The sampling technique was carried out using the Slovin technique. The sample used in this research was all ASN employees in the Kampar Regency public works and spatial planning department, namely 109 people. This research is quantitative descriptive in nature using multiple linear regression testing tools and using the SPSS V.27 data processing program. In this research, based on the t test carried out, it shows that the human resource quality variable (X1) has a partially positive and significant effect on employee performance (Y), Work Professionalism (X2) has a partially positive and significant effect on employee performance (Y). Through the F test, it is known that together the independent variables have an effect on the dependent variable.

Keywords: quality of human resources, work professionalism, employee performance

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.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji serta rasa syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesempatan, hidayah, kesehatan, kegigihan, kemudahan dan kasih sayang-Nya. Sholawat beserta salam penulis ucapkan kepada baginda Rasulullah SAW yakni Nabi Muhammad SAW yang membawa kita dari alam jahiliyah menuju ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat sekarang ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar". Skripsi diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Selama proses penyusunan skripsi, penulis mendapat banyak bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang selalu melindungiku, memberikan jalan kemudahan, ilmu dan pemahaman serta nikmat-nikmat-Nya yang tidak terduga melalui berbagai jalan.
2. Kedua orang tua tercinta, yaitu Ayahanda Zaherman dan Ibunda Jelita Putri. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program

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.

- studi penulis, yang memberikan semangat, motivasi, dukungan, serta doa yang diberikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya.
3. Adik Kandung tersayang Rafly Herman Tanjung terimakasih sudah memberikan doa dan semangat kepada penulis
 4. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Ibu Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 6. Bapak Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 7. Bapak Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 8. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 9. Bapak Dr.Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si, selaku Ketua Program Studi Administrasi S1 Negara Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 10. Bapak Mashuri, MA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Negara S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
 11. Ibu Devi Deswimar, S.Sos, M.Si selaku Pembimbing Proposal serta Skripsi yang telah memberikan bimbingan, meluangkan waktunya serta memberikan arahan dan nasehat yang sangat berharga kepada

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.

penulis dalam proses penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini.

12. Bapak Muslim, S.Sos,M.Si, selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan nasihat kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.

13. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU yang telah memberikan ilmu yang berharga kepada penulis selama masa perkuliahan.

14. Seluruh Staf dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru .

15. Seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

16. Teman terdekat penulis, yaitu Yulia Elvira, Beni Siswandi, Norhapilah penulis ucapkan terima kasih sudah bersedia selalu membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini serta selalu ada ketika penulis membutuhkan bantuan.

17. Seluruh pihak-pihak lain yang terkait yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan, pengarahan, dan kerjasama dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan dan kebaikan yang telah kalian berikan kepada penulis, serta diberikan rahmat 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.

katunianya kepada kita semua. Aamiin yaa Rabbal, Alamiin. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Aamiin yaa Rabbal'Alamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 3 Mei 2024

Penulis

Yolanda Herman Nita

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

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
2.1 Teori <i>Human Capital</i>	14
2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia	14
2.2.1 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia	17
2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia	18
2.3 Profesionalisme Kerja	19
2.3.1 Indikator Profesionalisme Kerja	21
2.4 Pengertian Kinerja	22
2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.4.2 Indikator Kinerja Pegawai	25

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.

2.4 Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	25
2.5 Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai.....	27
2.6 Hubungan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.7 Pandangan Islam tentang pelayanan	29
2.8 Penelitian Terdahulu	30
2.9 Defenisi Konsep	36
2.10 Variabel Penelitian	37
2.11 Kerangka Pikir.....	39
2.12 Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Lokasi Penelitian	42
3.3 Waktu Penelitian.....	42
3.4 Populasi dan Sampel.....	42
3.4.1 Populasi	42
3.4.2 Sampel	43
3.5 Jenis dan Sumber	43
3.5.1 Jenis Data.....	43
3.5.2 Sumber Data	44
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.7 Defenisi Variabel dan Pengukuran.....	45
3.7.1 Identifikasi Variabel.....	45
3.8 Teknik Analisis Data.....	46

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.

3.9 Uji Kualitas Data	46
3.9.1 Uji Validitas	46
3.9.2 Uji Reliabilitas	46
3.10 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.10.1 Uji Normalitas	47
2.12.1 Uji Heteroskedastisitas	47
2.12.2 Uji Multikolinearitas	47
3.11 Analisis Regresi Linier Berganda	48
3.12 Uji Hipotesis	49
3.12.1 Uji Parsial (Uji t)	49
3.12.2 Uji Simultan (Uji F)	49
3.13 Koefisien Korelasi dan Determinasi	50
3.13.1 Koefisien Korelasi.....	50
3.13.2 Koefisien Determinasi.....	50
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	51
4.2.1 Visi.....	52
4.2.2 Misi.....	52
4.3 Tugas Dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar	53
4.3.1 Tugas Dinas PUPR Kampar.....	53
4.3.2 Fungsi Dinas PUPR Kampar.....	54
4.3.3 Struktr Organisasi.....	56
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
5.1 Karakteristik Responden	59
5.1.1 Responden berdasarkan jenis kelamin	59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

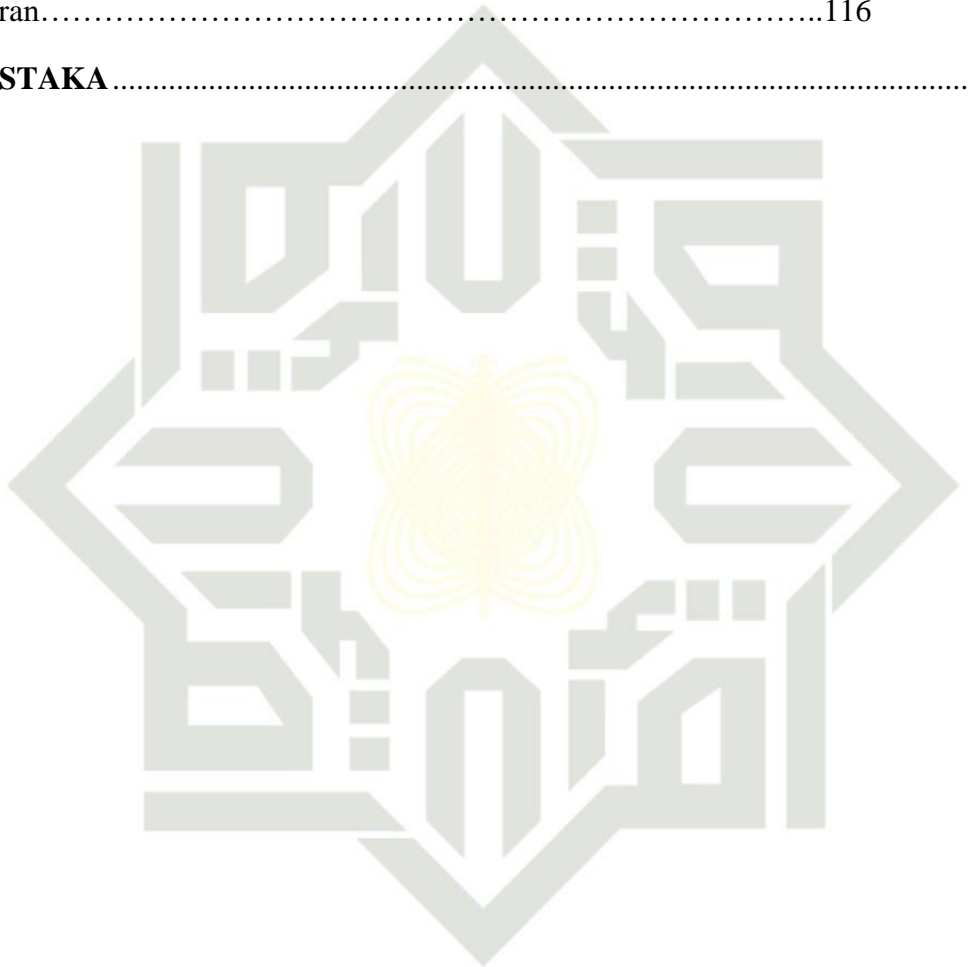
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

5.1.2 Responden berdasarkan Usia	60
5.1.3 Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
5.1.4 Responden berdasarkan Golongan ASN.....	62
5.1.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
5.2 Hasil Deskripsi Data Penelitian	64
5.2.1 Analisis Statistik Deskriptif	64
5.2.2 Hasil Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia	65
5.2.3 Hasil Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Profesionalisme Kerja.....	72
5.2.4 Hasil Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai.....	80
5.3 Uji Kualitas Data.....	87
5.3.1 Uji Validitas	87
5.3.2 UJI RELIABILITAS	91
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	93
5.4.1 Uji Normalitas	93
5.4.2 Uji Multikolonieritas	94
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	95
5.5 Analisis Data Penelitian.....	98
5.5.1 Analisis Persamaan Regresi Liner Berganda	98
5.6 Uji Hipotesa	99
5.6.1 Uji Persial (t).....	99
5.6.2 Uji Simultan (F).....	102
5.6 Koefisien korelasi dan koefisien determinasi	104
5.6.1 Koefisien Determinasi (R^2)	104

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.7 Hasil Wawancara.....	106
5.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	111
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	115
6.1 Kesimpulan.....	115
6.2 Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA	117



UIN SUSKA RIAU

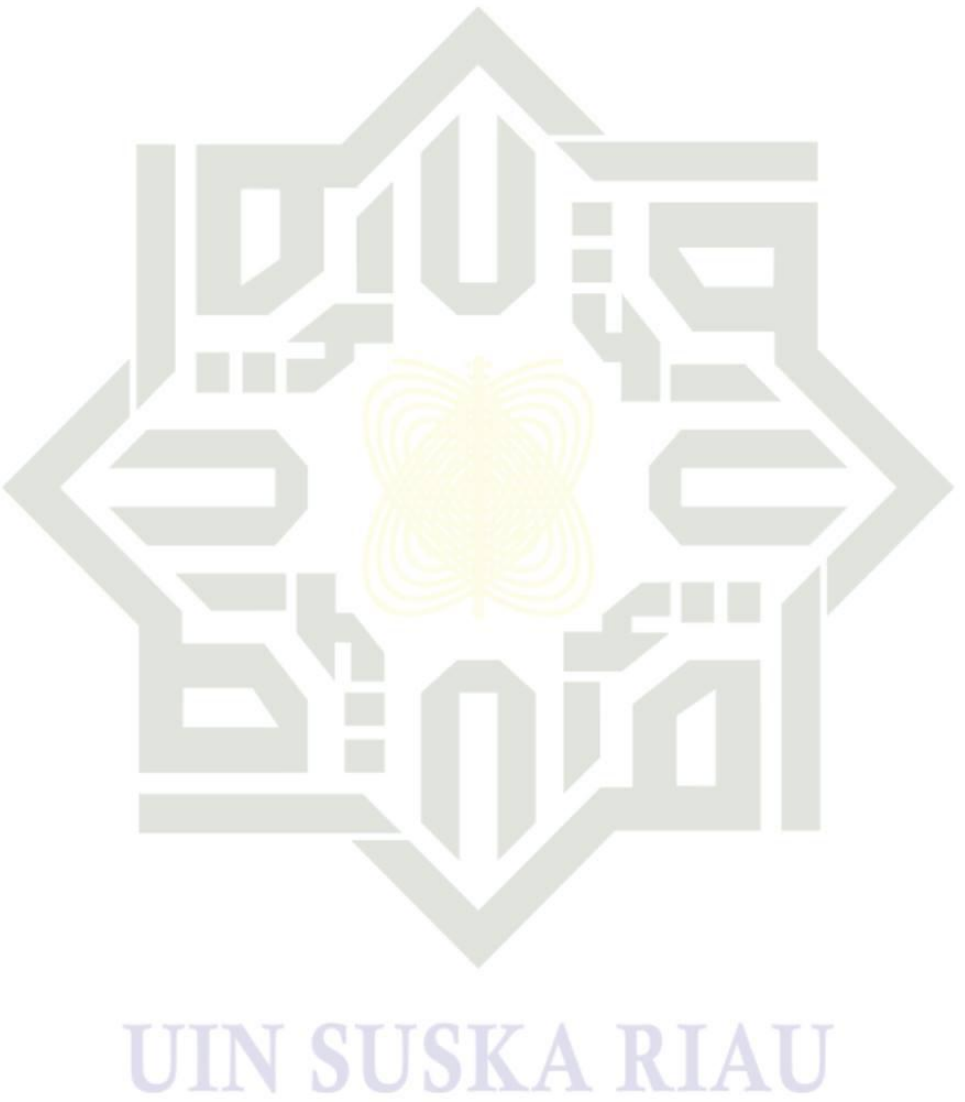
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Jumlah Pegawai ASN DPU-PR Kampar berdasarkan Golongan...	3
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai DPU-PR Kabupaten Kampar Menurut Pendidikan Tahun 2022.....	4
Tabel 1.3 Jumlah Target dan Realisasi Capaian Kinerja Dinas Pupr Tahun 2019-2023.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 2.2 Devisi Operasional.....	37
Tabel 5.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 5.2 Responden berdasarkan Usia.....	60
Tabel 5.4 Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
Tabel 5.4 Responden berdasarkan Golongan ASN.....	62
Tabel 5.5 Responden berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 5.6 Kriteria Interpretasi Rata-Rata Skor Jawaban	64
Tabel 5.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia.....	65
Tabel 5.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Profesionalisme kerja...72	72
Tabel 5.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	79
Tabel 5.10 Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia (X1).....	87
Tabel 5.11 Uji Validitas Profesionalisme Kerja.....	88
Tabel 5.12 Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	89
Tabel 5.13 Skala dari Cronbach Alpha	91
Tabel 5.14 Hasil Uji Reliabilitas	91
Tabel 5.15 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas.....	94
Tabel 5.16 Hasil Rekapitulasi Uji Heterokedastisitas.....	95
Tabel 5.17 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda.....	97
Tabel 5.18 Hasil Uji Parsial (T).....	100
Tabel 5.19 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F).....	103
Tabel 5.20 Interpretasi Perhitungan	

Korelasi.....	104	Tabel 5.21 Hasil R dan
R.....	104	



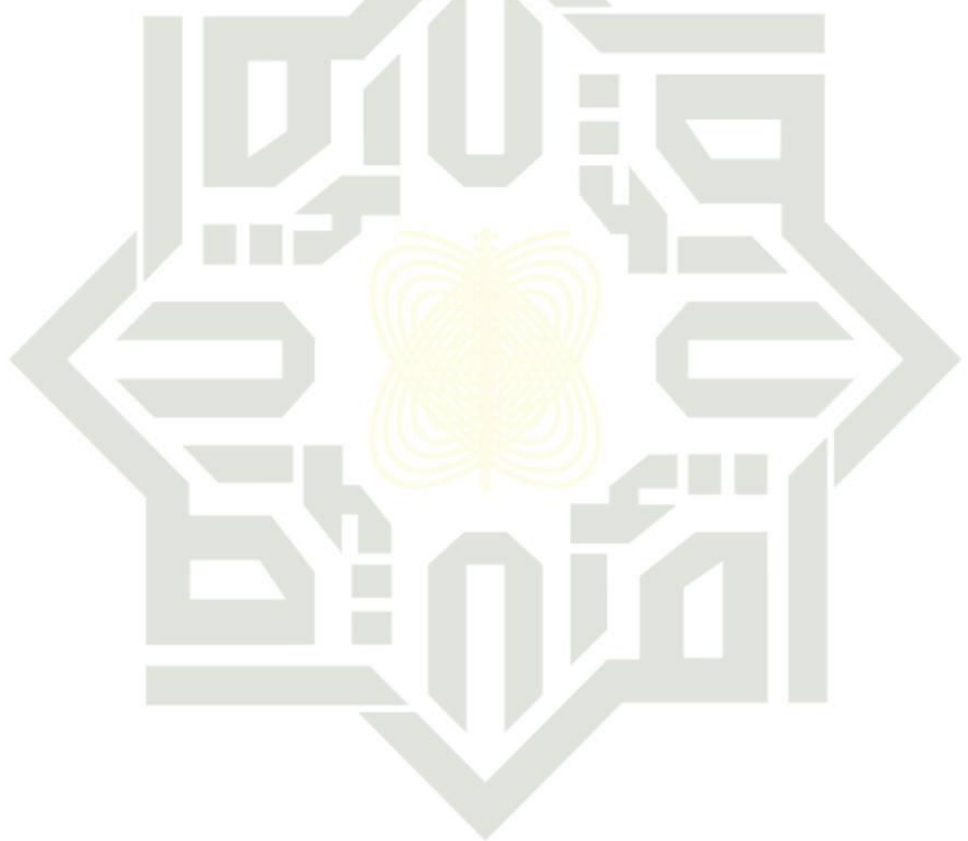
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 GAMBAR

Gambar	2.1	Kerangka
Berpikir.....	39	
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar.....	58	
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionaslime		
Kerja		Terhadap
Pegawai.....	92	Gambar 5.2 Hasil Uji
Heteroskedastisitas.....	95	Kinerja



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 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.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era modern saat ini, pelayanan publik begitu dibutuhkan oleh masyarakat. Peningkatan kualitas pelayanan dan efisiensi penyelenggaraan layanan menjadi kunci bagi lembaga pemerintah untuk memberikan dampak positif kepada masyarakat. Dalam kelancaran perkembangan pembangunan dan pengelolaan pemerintah saat ini, bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bertanggung jawab didalamnya.

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya melibatkan pengelolaan orang secara efektif, tetapi juga memerlukan pemahaman tentang perilaku manusia. **Simamora (1997)** dalam **Priono & Mandala. S., (2022)** mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai penggunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu dalam organisasi atau kelompok pekerja.

Pegawai pemerintahan memiliki peran penting sebagai abdi negara dan masyarakat. Kinerja pegawai menentukan keberhasilan organisasi, dengan kinerja baik dan produktivitas tinggi tentu membantu mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi syarat mutlak untuk mencapai kinerja yang maksimal. Setiap manusia dituntut untuk meningkatkan kualitas pada dirinya guna memacu dalam mencapai tujuan

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.

organisasi. Meningkatkan kualitas SDM merupakan investasi manusia jangka panjang, karena untuk mewujudkannya perlu menempuh jalur pendidikan yang juga tidak secara otomatis menjadikan dirinya berkualitas. Masih diperlukan proses dalam dunia kerjanya atau penerapannya menuju ke jenjang yang lebih ahli atau berkualitas. (Faizi et al., 2022)

Selain kualitas SDM, profesionalisme dalam bekerja juga salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009, PNS memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Profesionalisme dan integritas PNS menjadi kunci dalam memberikan pelayanan publik yang baik. Menurut Dwiyanto (2011:157) dalam (Rahmadani et al., 2021), profesionalisme adalah keyakinan bahwa tindakan dan sikap pegawai dalam menjalankan tugas didasarkan pada pengetahuan dan nilai-nilai profesi yang mengutamakan kepentingan publik.

Aparatur Sipil negara sebagai penggerak pelaksana pelayanan publik harus mampu menunjukkan kualitas kerja yang unggul dan fleksibel dalam menghadapi perubahan situasi dan tuntutan, serta mendorong keberhasilan sebuah organisasi. Dalam konteks mewujudkan aparatur sipil negara yang handal dan profesional sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN yang mencakup penguatan pengawasan sistem merit, penataan kebutuhan PNS dan PPPK, serta digitalisasi Manajemen ASN untuk efisiensi.

Oleh karena itu, aparatur sipil negara perlu mengembangkan diri menuju profesionalisme birokrasi yang dapat diandalkan dengan nilai yang strategis, untuk merencanakan dan melaksanakan perbaikan dalam pengembangan sumber daya manusia saat ini. Hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara besar-besaran melalui pengembangan struktur yang mendukung pembelajaran yang berkelanjutan. (Bhagya, 2020)

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar merupakan bagian dari otonomi daerah yang dipimpin oleh Kepala dinas dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokok Dinas ini adalah meningkatkan infrastruktur pekerjaan umum, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Fungsi Dinas PUPR Kabupaten Kampar melibatkan bantuan dalam pelaksanaan kebijakan pemerintah dan peningkatan infrastruktur daerah. Adapun Jumlah pegawai (PNS) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar pada Januari 2022 tercatat sebanyak 150 (seratus lima puluh).

Tabel 1.1 Jumlah Aparatur Sipil Negara DPU-PR Kampar Menurut Golongan

Golongan	Jumlah	Persentase
Golongan IV	3 orang	2%

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 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.

Golongan III	98 orang	65,33%
Golongan II	49 orang	32,67%
Total	150 orang	100%

Sumber data: Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pupr Kab. Kampar

Dari segi jumlah personil, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar ada sebanyak 150 orang ASN. Berdasarkan hasil Analisa Beban Kerja (ABK), Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar Tahun 2023, dari kebutuhan pegawai sebanyak 288 ASN, baru terpenuhi sebanyak 111 ASN sehingga terdapat kekurangan pegawai sebanyak 177 ASN. Hal tersebut menjadi kendala dalam menyelesaikan program kegiatan yang dikelola oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Selain itu dari sisi tingkat pendidikan juga masih kurang memadai, dimana jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan SD, SLTP dan SLTA masih cukup banyak. (**Lkjp Pupr Kampar 2023**).

Jika ditinjau dari segi pendidikan formal, kondisi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai DPU-PR Kabupaten Kampar Menurut Pendidikan Tahun 2023

Kualifikasi Pendidikan	Jurusan	Jumlah	Persentase
------------------------	---------	--------	------------

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.

SLTP	SMP	1 orang	0,65%
SLTA	IPA	76 orang	49,35%
D.III	Teknik	13 orang	8,44%
Strata – (S1)	ST	56 orang	36,36%
Strata – (S2)	MT	8 orang	5,20%
Total	-	154 orang	100%

Sumber data: Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pupr Kab. Kampar

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa total personel di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar berdasarkan tingkat pendidikan berjumlah 152 orang. Rinciannya mencakup lulusan SMP (1 orang), SMA (76 orang), D3 (13 orang), S1 (56 orang), dan S2 (8 orang).

Dari data tersebut menunjukkan pendidikan berperan penting dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan profesional. Sebagian besar anggota tenaga kerja berasal dari lulusan SMA, mencerminkan dampak signifikan pendidikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Pendidikan yang solid memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang esensial untuk melaksanakan tugas dengan efektif, sekaligus meningkatkan kemampuan analitis dan adaptabilitas.

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.

Jika dilihat pada indikator selanjutnya yaitu profesionalisme kerja, tingkat profesionalisme para pegawai tentunya dapat dilihat dari keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan yang sesuai dengan visi dan misi pada sebuah instansi pemerintah. Berikut beberapa program yang dijalankan Dinas Pupr Kabupaten Kampar.

Tabel 1.3 Jumlah Target dan Realisasi Capaian Kinerja Dinas Pupr Tahun 2019-2023

Sasaran	Tahun	Target	Tercapai
Proposi jalan dalam kondisi mantap	2019	69,94%	57,24%
	2020	72,36%	59,94%
	2021	74,77%	59,94%
	2022	74,77%	62,16%
	2023	65,28%	61,14%
Persentase penduduk berakses air bersih	2019	81,87%	68%
	2020	84,56%	85,96%
	2021	89,94%	85,96%
	2022	89,94%	87,96%
	2023	58,75%	53,06%
Bangunan Gedung pemerintah	2019	80%	60%

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.

dalam kondisi layak	2020	82%	78%
	2021	84%	78%
	2022	84%	78,8%
	2023	86,75%	79,53%
Persentase Pemanfaatan Sumber Daya Alam	2019	85%	84,7%
	2020	90%	75%
	2021	95%	75%
	2022	95%	80%
	2023	87,77%	81,25%

Sumber data : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah DPU-PR

Kampar

Dilihat dari data tabel 1.3 diatas pencapaian kinerja pada 5 tahun terakhir, Dinas PUPR Kabupaten Kampar masih ada yang belum terealisasi 100%, terlihat dari pencapaian yang belum memenuhi target yang diharapkan dari tahun ke tahun.

Data tersebut mengindikasikan bahwa profesionalisme aparatur dalam penyelenggaraan pelayanan publik masih belum tercapai. Profesionalisme merujuk pada kinerja yang sesuai dengan standar teknis atau etika suatu profesi. Salah satu syarat utama untuk mewujudkan profesionalisme dalam menjalankan misi sebuah organisasi publik adalah tersedianya sumber daya manusia yang

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.

kompeten, pekerjaan yang terencana dengan baik, serta waktu yang cukup untuk melaksanakan program tersebut.

Sejumlah Proyek 2019 tak Selesai di Kampar, DPRD Hearing dengan PUPR

Kamis, 09 Januari 2020 21:08 WIB



Pembangunan gapura batas kota di Salo

Sumber: <https://www.cakaplah.com/berita/baca/48105/2020/01/09/sejumlah-proyek-2019-tak-selesai-di-kampar-dprd-hearing-dengan-pupr#sthash.C15XFJ89.dpbs>

Mengutip pada berita yang tersedia di pada <https://www.cakaplah.com> tanggal 9 Januari 2020 di Bangkinang, Kabupaten Kampar, informasi diperoleh oleh awak media menyebutkan bahwa beberapa proyek yang dianggarkan pada tahun 2019 tidak berhasil diselesaikan oleh jasa konstruksi sampai tahun akhir anggaran tersebut. Sesudah Wakil Ketua DPRD Kabupaten Kampar, Repol, melakukan inspeksi lapangan pada 6 Januari 2020, Masalah ini kemudian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

berbincangkan dalam pertemuan Komisi IV DPRD Kabupaten Kampar, yang diadakan di bangunan DPRD Kabupaten Kampar pada tanggal 9 Januari 2020.

Dalam sesi dengar pendapat, proyek-proyek yang tak rampung hingga akhir kontrak 2019 jadi fokus utama. Bahasannya mencakup pembangunan Markaz Islamic Center Kabupaten Kampar, Gapura Selamat Datang di Bangkinang Salo, konstruksi hanggar alat berat di UPTD Alat Berat, Jembatan Rumbio, Jembatan Teluk Kenidai, dan Jembatan Pulau Belimbing. Wakil Ketua DPRD Kabupaten Kampar, Repol, dan Ketua Komisi IV DPRD Kampar, Agus Candra, menyuarakan pertanyaan mengenai keterlambatan proyek, sanksi terhadap kontraktor, dan kelambatan dalam proses tender.

<https://www.cakaplah.com>

Ketua Komisi IV DPRD Kabupaten Kampar menyatakan bahwa keterlambatan proyek disebabkan oleh kendala lahan dan pembatasan waktu oleh kontraktor. Agus mengakui perubahan Sumber Daya Manusia di Dinas PUPR sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, seperti pergantian Pejabat Pembuat Komitmen (PPK). Agus berharap proses tender dan pengawasan di masa depan dapat diperbaiki, dan Dinas PUPR bisa mempercepat proses tender untuk menyelesaikan proyek pada bulan Februari.

<https://www.cakaplah.com>

Dari uraian kasus diatas, terlihat bahwa permasalahan Sumber Daya Manusia masih kerap terjadi hingga saat ini, terutama pada Dinas Pupr Kabupaten Kampar. Sumber Daya Manusia masih menjadi permasalahan yang belum juga

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 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.

tepatasi, terlihat dari beberapa penyelesaian aktivitas kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.

Berdasarkan riset sebelumnya yang dilakukan oleh **(Putra et al., 2019)** kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Sebaliknya, **Iwan Kurniawan (2020)** menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian terbaru oleh **(Ramadhani & Sulistiyawan, 2023)** ditemukan bahwa Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, **Ismail, dkk (2019)** menyatakan bahwa Profesionalisme memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sebaliknya studi yang dilakukan oleh **Supriadi dkk, (2023)** menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini berupaya mengembangkan dan menyelidiki kembali beberapa penelitian sebelumnya yang menghasilkan temuan yang saling bertentangan. Fokusnya adalah menguji kembali dengan memadukan beberapa variabel dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang bertentangan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Objek penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena dilakukan pada Dinas Perkejaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar.

Adapun alasan dalam pemilihan variabel ini dikarenakan permasalahan sumber daya manusia masih menjadi topik penting yang harus diteliti hingga saat ini. Keberhasilan sebuah instansi pemerintah bergantung terhadap sumber daya



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.

manusia yang dimilikinya. Dengan menggunakan dua variabel x ini, penelitian menjadi lebih sederhana dan fokus pada hubungan antar variabel sehingga dapat mengontrol dan mengukur variabel-variabel dengan lebih teliti. Dan hal ini dapat mempermudah analisis data dan interpretasi hasil penelitian.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar."**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar?
2. Apakah Profesionalisme Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar?
3. Adakah pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

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.

1. Mengetahui apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar.
2. Mengetahui apakah Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar.
3. Mengetahui dan menganalisa adakah terdapat pengaruh dari Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti diharapkan memberikan kontribusi signifikan bagi pemahaman mendalam terkait permasalahan yang sedang diselidiki.
2. Bagi universitas, temuan penelitian diharapkan memberikan masukan berharga bagi universitas atau lembaga terkait guna meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Profesionalisme dalam pelaksanaan tugas.
3. Bagi penelitian dimasa mendatang dapat berfungsi sebagai referensi, memperkaya pemahaman dan perspektif pengetahuan.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada bagian ini, penelitian akan diuraikan secara terperinci dengan penulisan 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.

BAB I PENDAHULUAN

Hal yang tercakup dalam fenomena melibatkan (1) penghubungan masalah dengan konteks, (2) perumusan masalah penelitian, (3) tujuan penelitian, (4) manfaat dari hasil penelitian, dan (5) penyusunan penulisan secara sistematis.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bagian ini, difokuskan pada (1) teori (2) telah literatur sebelumnya, (3) hubungan antar variabel, (4) perspektif Islam, (5) kerangka berpikir, (6) definisi operasional, (7) hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian (1) jenis penelitian, (2) lokasi dan periode waktu, (3) teknik penelitian, (4) faktor-faktor yang diteliti, (5) populasi dan sampel, (6) teknik pengumpulan data, (7) teknik analisis data (8) uji asumsi klasik, (9) analisis regresi linier berganda, (11) uji hipotesis

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Terangkan dengan detail lingkup studi, tujuan Dinas Pupr Kampar, jenis pendidikan, susunan organisasi, fungsi utama Dinas Pupr Kampar.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Fokus (1) Pembahasan (2) Hasil.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

(1) Kesimpulan (2) Saran

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 II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori *Human Capital*

Menurut **Gary S. Becker** dalam (**Rio Nardo, 2022**) Teori *Human Capital*, artinya suatu konsep yang melibatkan manusia sebagai modal secara langsung dan berguna dalam proses produksi. Sedangkan menurut **Howard Gardner**, Teori *Human Capital* artinya bukan hanya sebagai “keterampilan” yang berasal dari kemampuan mental dan fisik saja, tetapi menurutnya HC ini adalah bersifat individu dan masuk dalam ranah kecerdasan ganda. (Dhea, 2017, p. 40) mendefinisikan *Human Capital* sebagai kombinasi warisan *genetic*, pendidikan pengalaman, dan perilaku tentang hidup. Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa *Human Capital* merupakan segala sesuatu mengenai manusia dengan segala kapabilitas yang dimilikinya, sehingga dapat menciptakan nilai bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia

Mangkunegara A.P (2005:21) menyatakan manusia ialah individu yang memiliki kualitas tinggi dalam pelaku sebuah organisasi. Peran yang penting dalam konteks keseluruhan organisasi diemban oleh sumber daya manusia. Baik di lembaga pemerintah, perusahaan, atau yayasan, merancang struktur organisasi yang efisien diperlukan untuk meraih keberhasilan dari organisasi. Untuk meraih keberhasilan tersebut, perhatian terhadap bagaimana para pegawai menjalankan proses mereka juga sangat penting. Dengan memahami secara cermat bagaimana pegawai

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.

melaksanakan tugas mereka, sehingga pemimpin dapat meningkatkan kualitas proses tersebut.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kualitas diartikan sebagai tingkat atau taraf (kemampuan, kecakapan, dan sejenisnya) atau mutu. Kualitas berfungsi sebagai suatu parameter yang mampu menjelaskan sejauh mana telah terpenuhi syarat, spesifikasi, dan harapan. Kualitas Sumber Daya Manusia terdiri dari dua kata, "kualitas" merujuk pada tingkat atau derajat baik buruknya "Sumber Daya Manusia" mengindikasikan energi atau kekuatan yang ada pada manusia. Dalam konteks yang mendasar, SDM merujuk pada individu yang berada dalam suatu institusi, memiliki peran sebagai penggerak yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Koswara (2001:266-267) dalam era otonomi daerah, Kualitas Sumber Daya Manusia melibatkan aspek keterampilan teknis dan keahlian pegawai, yang menjadi faktor kunci untuk mencapai efektivitas manajemen pemerintahan daerah. Keberhasilan bukan hanya ditentukan oleh jumlah personel, tetapi juga oleh kualitas pegawai, yang dapat diukur melalui pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, pangkat, dan status kepegawaian.

Menurut **Bitner dan Zeithaml (2004:22)**, untuk meningkatkan kualitas kerja, organisasi perlu melibatkan rangkaian langkah, termasuk menyelenggarakan pelatihan, memberikan insentif bonus, 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.

menggunakan teknologi untuk meningkatkan kinerja secara efisien dan efektif. Faktor-faktor ini menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Beberapa pandangan dari para ahli mengenai Kualitas Sumber Daya Manusia antara lain:

Menurut **M. Dawam Rohajo (2010:18)**, Kualitas Sumber Daya Manusia bukan hanya terkait dengan keterampilan dan kekuatan fisik, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek-aspek seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, kedewasaan, sikap, dan nilai-nilai individu yang bersangkutan. Sementara **Wirawan (2015)** menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia terbentuk dari gabungan kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non-fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan individu).

Sedermayanti (2009:59) Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan yaitu indikator mencerminkan sejauh mana persyaratan, spesifikasi, harapan dapat dipenuhi. Secara umum, sumber daya manusia diartikan kekuatan yang di miliki manusia atau tenaga. Sebaliknya, **Martindas (2002:94)** menjelaskan Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai kapasitas pegawai untuk menyelesaikan tugas dan berkembang, baik secara individu maupun melalui kolaborasi dalam tim.

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.

2.2.1 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Adapun indikator untuk kualitas sumber daya manusia, menurut **M. Dawam Raharjo (2010:18)**, indikator Kualitas Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Pengetahuan berupa:
 - a. Pendidikan
 - b. Keterampilan dalam berbahasa
 - c. Pengetahuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Keterampilan mencakup:
 - a. Keahlian di teknologi sesuai perkembangan zaman
 - b. Pemahaman yang baik tentang berbagai aspek bidang
3. Kemampuan mencakup:
 - a. Kemampuan organisasi yang berorientasi pada tujuan

Menurut **Hutapea dan Nurianna (2008:62)**, indikator Kualitas Sumber Daya Manusia melibatkan aspek-aspek lain, seperti:

1. Pemahaman pada bidang tugasnya sendiri
2. Tingkat Pengetahuan
3. Kemampuan
4. Semangat Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Keterampilan dalam merencanakan dan mengorganisir

Menurut **Matutina (2001:205)**, Sumber Daya Manusia ditempatkan pada Kualitas Kerja, melibatkan:

1. Pengetahuan (*Knowledge*), melibatkan keterampilan dan berfokus pada kecerdasan, daya pikir, dan penguasaan pengetahuan oleh pegawai.
2. Keterampilan (*Skill*) melibatkan penguasaan kemampuan teknis pada bagian khusus.
3. Kemampuan (*Abilities*), Menekankan kekuatan dalam disiplin, tanggung jawab, dan loyalitas.

2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia

Setiap kelompok organisasi perlu merencanakan program yang melibatkan berbagai kegiatan guna menambah keterampilan sumber daya manusia yang ada. Organisasi harus mampu bertahan, berkembang sesuai dengan tuntutan instansi. Untuk menghasilkan produktivitas optimal diperlukan seleksi tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan dan kondisi yang memungkinkan mereka bekerja secara efektif dan efisien. Sebagaimana dijelaskan oleh **Mangkunegara (2001:59)**, Upaya ini bertujuan untuk mencapai produktivitas atau kinerja tertinggi dalam konteks suatu organisasi, yang memerlukan pengisian organisasi dengan SDM yang unggul.

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.

Dimensi fisik dan non-fisik memengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia, dan menilainya memerlukan pemahaman terhadap aspek-aspek dasar, sebagaimana dijelaskan oleh **Sedarmayanti (2009:53)**.

1. Kemampuan Fisik atau Kesehatan

Ini melibatkan lingkungan kerja yang aman, dengan upaya untuk mengurangi risiko pekerjaan yang dapat membahayakan dan menimbulkan masalah kesehatan.

2. Kemampuan non-fisik, yang mencakup

Psikologis dan kecerdasan. Aspek ini berkaitan dengan kinerja kerja seseorang, ketegangan mental, sikap, dan kemampuan berpikir. Mengenai aspek non fiskal ini, memahami sifat manusia itu sangat penting. Adapun usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan non-fisik ini umumnya melalui pelatihan dan Pendidikan.

3. Profesionalisme Kerja

Menurut KBBI, Profesionalisme adalah suatu bentuk pekerjaan yang menuntut perhatian terhadap detail dan tingkat keahlian khusus. Profesionalisme mencerminkan tingkat keahlian yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien guna mencapai hasil terbaik. Kata Profesionalisme berasal dari *accupation* yang pada dasarnya merujuk pada profesi. Profesi didefinisikan sebagai memiliki pengalaman (kompetensi) dan antusiasme dalam bidang tertentu yang menetapkan standar keahlian dalam

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.

pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan akademis khusus. Profesionalisme diartikan sebagai perilaku, tujuan, atau serangkaian karakteristik yang menggambarkan corak suatu profesi, dan keterlibatan dalam profesionalisme berhubungan dengan komitmen seseorang terhadap profesi tersebut (**Jamil, 2016:52**).

Dalam (**Rahmadani et al., 2021**) menurut **Dwiyanto (2011:157)** definisi profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap atau tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintah dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik.

(**Munajat, 2021:30**) Profesionalisme adalah komitmen individu terhadap profesi tertentu untuk meningkatkan kemampuan profesional profesi tersebut dan secara konsisten mengembangkan strategi yang digunakan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Sementara **Sedarmayanti (2010:96)**, profesionalisme itu menjadi fondasi dengan menjadikan pemerintah sebagai alat yang efektif dalam birokrasi yang efektif sesuai dengan tolak ukur keahlian dari para birokrat tersebut dalam menjalankan tugas yang diembannya. Profesionalisme dalam birokrasi mengarah pada keselarasan antara keterampilan aparatur dengan tugas yang harus dilaksanakan. Kesesuaian ini dianggap sebagai syarat utama untuk menciptakan aparatur yang bersifat profesional.

Sedangkan menurut **Siagian (2009:163)**, Profesionalisme mencakup aspek keahlian dan kehandalan yang memiliki mutu tinggi, teliti, tepat waktu serta

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.

memahami prosedur dalam menjalankan tugasnya. Dari beberapa definisi ini, dapat dijelaskan bahwa profesionalisme ditandai dengan kemampuan individu, keterampilan, dan kreativitas dalam melakukan pekerjaan dengan pemikiran inovatif dan kreatif serta mengangkat standar kualitas individu tersebut. Selain itu, hal ini juga melibatkan kemampuan untuk dengan cepat memanfaatkan peluang yang muncul, sekaligus menunjukkan motivasi untuk mencapai tujuan dan kemajuan karier.

2.3.1 Indikator Profesionalisme Kerja

Menurut (Sedermayanti, 2018) Profesionalisme terdapat beberapa indikator yaitu:

1. Kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan pekerjaan dan tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut.
2. Efektivitas diukur sejauh mana pencapaian target, sesuai dengan waktu yang telah diterapkan
3. Efisiensi merupakan perbandingan input dan output, biaya dan manfaat, tenaga dan hasil yang diberikan.
4. Tanggung jawab mencakup kemampuan pegawai untuk menyiapkan tugas dengan optimal sesuai tenggat waktu, serta memiliki keberanian untuk bertanggung jawab atas keputusan yang diambil.

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.

Dalam buku Profesionalisme (**Anaroga,2009:73**) ada empat indikator profesionalisme antara lain:

1. Profesionalisme dengan pencarian terus menerus terhadap peningkatan mutu dalam bekerja.
2. Profesionalisme menekankan kerja keras dan ketekunan, menegaskan agar tidak ada sifat puas dan putus asa walaupun kesulitan.
3. Integritas yang tak tergoyahkan dan kuat diperlukan untuk profesionalisme.
4. Profesionalisme menuntut kebulatan pikiran dan tekad yang kokoh.

2.4 Pengertian Kinerja

Kinerja mencakup perilaku dan fungsi individu yang menjalankan tugas yang dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diberikan. Kinerja pegawai, dapat bersifat positif ataupun negatif sehingga memiliki dampak yang signifikan terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia perlu secara rutin memantau, menilai, dan mengembangkan setiap anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Untuk mencapai kemajuan dan pertumbuhan yang optimal, organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang berkualitas, yang tercermin dalam kinerjanya yang sejalan dengan tujuan organisasi. Implementasi kinerja menjadi kunci agar pegawai dapat bekerja secara maksimal. Kinerja adalah indikasi tingkat kegiatan politik dalam mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi suatu organisasi dapat diukur melalui kinerja **Juniarti (2021:25)**. **Fahmi**

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.

(2016:176) juga menyatakan bahwa kinerja merujuk pada prestasi yang berhasil dicapai oleh suatu organisasi, apakah tujuan tersebut melibatkan pencapaian laba atau tidak, selama periode waktu tertentu.

Pengertian Kinerja menurut para ahli:

1. **Edison (2016:190)** mengemukakan bahwa Kinerja merujuk pada hasil atau pencapaian yang diperoleh dari pelaksanaan proses kerja dalam periode tertentu, sejalan dengan tujuan yang telah ditentukan.
2. **Rudianto (2016:310)** menyatakan bahwa kinerja berkaitan dengan pelaksanaan atau ketidakpelaksanaan berbagai tugas oleh pegawai. Manajemen tenaga kerja melibatkan semua upaya yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas organisasi atau bisnis, termasuk tenaga kerja individu dan kelompok di dalamnya.
3. **Sutrisno (2010:46)** menyatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui perbandingan hasil kerja pegawai dengan standar yang telah ada.
4. **Mangkunegara (2013:67)** menjelaskan bahwa istilah "kinerja" dapat merujuk pada *job performance* atau *actual performance*. Kinerja mencakup hasil kerja seorang pegawai yang melaksanakan tugas sesuai dengan standar kuantitas dan kualitas.
5. **Basir B (2021)** menyatakan bahwa kinerja pegawai melibatkan langkah-langkah untuk mencapai prestasi dan memenuhi target organisasi sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

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.

2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2017:14)**, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Faktor individu melibatkan keahlian, demografi, dan kemampuan.
2. Faktor psikologis mencakup motivasi, tindakan, kepribadian, dan persepsi.
3. Faktor organisasi terdiri dari unsur-unsur seperti struktur organisasi, kepemimpinan, dan desain kerja.

Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa terdapat berbagai faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja.:

1. Kemampuan dan Kualitas Pegawai
2. Fasilitas pendukung.
3. Sarana di atas fasilitas pendukung.

Dalam pembahasan mengenai masalah kinerja pegawai **Mathis dan Jackson (2012)** menegaskan bahwa perhatian harus diberikan pada berbagai faktor yang melibatkan permasalahan tersebut.

1. Faktor kemampuan (*ability*).
2. Faktor motivasi.

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.

2.4.2 Indikator Kinerja Pegawai

John Miner, seperti yang diungkapkan oleh **Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70)**, menyebutkan bahwa indikator kinerja mencakup:

1. Kualitas merujuk pada berbagai aspek terkait proses dan hasil kerja yang dapat ditingkatkan oleh efisiensi dan efektivitas dalam menangani tugas, seperti menyelesaikan pekerjaan, kualitas kerja, dan sebagainya.
2. Kuantitas Kerja berkaitan dengan mencapai jumlah target pekerjaan atau jumlah minimum pekerjaan yang selesai dalam jangka waktu yang ditugaskan, dengan indikator yang mencerminkan produktivitas dan kemampuan untuk memenuhi jumlah target jam kerja.
3. Tanggung jawab mencakup kewajiban pegawai untuk memastikan hasil pekerjaan terpenuhi, dan mereka harus bertanggung jawab jika masih ada pekerjaan yang tidak sesuai harapan, dengan indikator melibatkan hasil kerja dan pengambilan keputusan.

2.4.3 Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **Robert L. Mathis** dan **John H. Jackson** dalam "*Human Resource Management*", kualitas SDM adalah kombinasi dari pengetahuan,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lainnya yang dimiliki oleh individu yang dapat mempengaruhi kinerjanya di tempat kerja. Mereka menekankan pentingnya pendidikan, pengalaman, dan pelatihan sebagai faktor utama yang menentukan kualitas SDM. Gary Dessler (2015) menyatakan bahwa profesionalisme kerja adalah kombinasi dari etika kerja yang kuat, tanggung jawab, dan komitmen terhadap kualitas dan layanan. Dalam Teori *Human Capital* yang diungkapkan Gary S. Becker dalam (Purnamasari et al., 2022) teori *human capital* merupakan konsep yang memandang manusia sebagai aset berharga bagi organisasi, layaknya modal yang dapat diinvestasikan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Dalam konteks hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai, teori *human capital* dapat diterapkan untuk memahami dampak investasi dalam pendidikan, pelatihan, sikap dan pengembangan karyawan yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi kinerja individu. Untuk memahami kaitan antara kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja pada pencapaian kinerja pegawai. Dalam kualitas sumber daya manusia jika dilihat dari pendidikan formal adalah salah satu bentuk utama dari investasi *human capital*.

Teori ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, semakin besar kemampuan mereka untuk memecahkan masalah, berpikir kritis, dan berinovasi. Pendidikan juga meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan khusus yang relevan dengan pekerjaan. Sedangkan kaitan

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.

profesionalisme kerja pada kinerja pegawai pada teori *human capital* salah satunya dapat dilihat dari etika dan integritas, dimana teori *Human capital* tidak hanya mencakup keterampilan teknis tetapi juga mencakup aspek-aspek seperti etika dan integritas. Pelatihan yang berfokus pada nilai-nilai profesionalisme membantu dalam membangun budaya kerja yang etis dan bertanggung jawab, yang penting untuk kinerja yang berkelanjutan.

2.5 Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Badriyah (2015:208) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" memaparkan teori tentang hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai. Teori tersebut mengindikasikan bahwa kinerja individu mencerminkan usaha dalam mengumpulkan bukti terkait kualitas kinerja seseorang. Oleh karena itu, pegawai harus menunjukkan kinerja yang berkualitas sebagai bukti dari upaya yang dilakukan.

Kaitan teori *human capital* dengan kualitas sumber daya manusia dalam mencapai kinerja pegawai. Teori *Human Capital* ini menekankan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan karyawan meningkatkan 'modal manusia' yang dimiliki, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka. Dengan pendidikan dan pelatihan yang lebih baik, kualitas SDM meningkat, yang termanifestasi dalam kemampuan lebih besar, produktivitas tinggi, dan adaptabilitas terhadap perubahan teknologi. Karyawan yang lebih terdidik dan terlatih cenderung lebih produktif dan efisien, dapat memecahkan masalah secara kreatif, dan menyumbang pada inovasi dalam

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.

pekerjaan mereka. Hal ini secara langsung meningkatkan kinerja keseluruhan di tempat kerja.

2.6 Hubungan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Wibowo (2014:217) menjelaskan bahwa profesionalisme melibatkan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas dengan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai. **Dessler (2015:12)** menyatakan bahwa adanya saling keterkaitan antara Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dalam teori *human capital* profesionalisme kerja adalah komponen kunci yang saling terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai. Investasi dalam pengembangan karyawan membawa peningkatan dalam profesionalisme, yang secara langsung meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi.

Teori *human capital* menjelaskan pentingnya investasi dalam keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas mereka. Profesionalisme kerja, yang mencakup komitmen terhadap etika kerja, kompetensi, dan sikap yang tepat dalam menjalankan tugas, secara langsung berpengaruh pada kualitas dan efektivitas pekerjaan seorang karyawan. Dengan meningkatnya keterampilan dan pengetahuan, karyawan cenderung menunjukkan tingkat profesionalisme yang lebih tinggi. Profesionalisme ini termasuk tanggung jawab yang lebih besar, integritas dalam bekerja, dan etika kerja yang baik. Seiring karyawan menjadi lebih kompeten dan profesional, mereka juga menjadi



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.

lebih terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka, yang bisa berdampak positif pada moral dan retensi karyawan. Hal ini juga menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendukung kerja tim dan kolaborasi.

2.4 Pandangan Islam tentang pelayanan

Dalam ajaran Islam, al-Qur'an mengisyaratkan terhadap potensi penuh keunggulan yang terdapat dalam diri manusia. Kesempurnaan ini bertujuan agar individu mampu mengembangkan potensi mereka, baik secara personal maupun dalam konteks sosial, dengan harapan dapat mengoptimalkan sepenuhnya potensi yang dimiliki oleh diri mereka.

Allah SWT berfirman dalam surah Al-An'am (6) berbunyi :

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَيفَةَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيُبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ ۗ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ ۗ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ

Artinya: " Dia (Allah) yang mengangkat sebagian dari kalian di atas sebagian yang lain dalam kedudukan di dunia ini, untuk menguji kalian melalui karunia yang telah diberikan-Nya. Sesungguhnya, Allah sangat cepat dalam memberikan hukuman, dan Dia sungguh Maha Pengampun dan Penyayang."

Berdasarkan potongan ayat yang dijelaskan terlihat bahwa Allah SWT menjadikan manusia sebagai pemimpin di bumi ini, menerima warisan, dan menaklukkan sumber daya alam dunia. Perspektif Islam terhadap manajemen sumber daya manusia tercermin dalam tindakan dan perilaku Nabi Muhammad SAW. Yang dapat dijadikan inspirasi dari prinsip-prinsip Islam tentang manusia.

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.

Konsep pertama menyatakan bahwa Allah menciptakan manusia yang bertujuan untuk beribadah kepada Allah SWT, sehingga setiap perbuatan yang dilakukan memiliki tujuan mencari keridhaan Allah SWT. Konsep kedua menyatakan bahwa manusia dianggap sebagai khalifah atau perwakilan Allah SWT di dunia ini, dengan tanggung jawab untuk mengembangkan dan memakmurkan bumi. Oleh karena itu, setiap tindakan manusia akan dinilai dan dimintai pertanggungjawaban di akhirat.

2.8 Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian pada dasarnya tidak dimulai dari awal, melainkan telah melibatkan penelitian-penelitian sebelumnya. Kajian pustaka memainkan peran yang sangat penting bagi peneliti, membantu mereka menemukan dasar yang kuat dan memastikan bahwa referensi yang digunakan sesuai dengan konteks bidang penelitian (Karuru, 2017). Untuk merancang proposal ini, berikut adalah ikhtisar dari studi-studi sebelumnya yang menjadi landasan penulisan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Sumber	Hasil penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten konawe selatan	kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Objek penelitian, fenomena dan waktu penelitian yang berbeda, serta	dalam penelitian ini sama-sama menggunakan variabel

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.

	(febrianto putra , laode mustafa, muhammad arsyad, vol.10 , no.2 tahun 2019)	pegawai.	peneliti menggunakan 2 variabel sedangkan penulis 3 variabel	kualitas sumber daya manusia
2	Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai di tingkat kecamatan cimahi selatan (dedi supriadi, bambang sucipto, aep saepudin, vol 10 no 9 tahun 2023)	ada pengaruh yang signifikan antara variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai di lingkungan kecamatan cimahi selatan	Objek penelitian, , fenomena dan waktu penelitian yang berbeda, serta peneliti menggunakan 2 variabel sedangkan penulis 3 variabel	dalam penelitian ini sama-sama menggunakan variabel kualitas sumber daya manusia
3	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme	Kualitas SDM memiliki pengaruh yang lebih besar	Objek penelitian, fenomena dan waktu	Menggunakan variabel independen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	<p>Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim</p> <p>(kina atika , nisa' ulul mafra Vol. 17 No.4, Januari 2020)</p>	<p>dibandingkan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan..</p>	<p>penelitian yang berbeda</p>	<p>yang sama</p>
4	<p>Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kota pasuruan</p> <p>(oni farah, sri hastari, hari wahyuni, vol. 3. no. 2, 2023)</p>	<p>kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kota pasuruan</p>	<p>Obejek penelitian, fenomena dan waktu penelitian yang berbeda</p>	<p>Menggunakan variabel independen yang sama</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5	<p>Pengaruh kualitas sumber daya manusia (sdm) dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial provinsi jawa timur</p> <p>(devi geshila ramadhani, edy sulistiyawan, vol 4 no 4 desember 2023)</p>	<p>Hasil penelitian Kualitas SDM berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja, dan Profesionalisme tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Obejek penelitian, fenomena dan waktu penelitian yang berbeda, hasil penelitian</p>	<p>Menggunakan variabel independen yang sama</p>
6	<p>Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM Di Kota Gorontalo</p> <p>(Refliani Kakilo, Raflin Hineo, Robiyati Podungge, Volume 5 no 3)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan</p>	<p>Obejek penelitian, teori, fenomena dan waktu penelitian yang berbeda</p>	<p>Variabel Independen yang sama yaitu kualitas sumber daya manusia</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	(2022)	kinerja UMKM Di Kota Gorontalo.		
7	Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Natallini Chandra Sari, Ahiruddin, Djunaidi, 22-23 Oktober 2022)	Hasil penelitian ini adalah bahwa masing-masing secara parsial variabel X ₁ dan X ₂ berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Obejek penelitian, teori, fenomena dan waktu penelitian yang berbeda	Variabel Independen yang sama yaitu kualitas sumber daya manusia
8	Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura (Nurhayati	Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota	Obejek penelitian, teori, fenomena dan waktu penelitian yang berbeda, jumlah variabel	Variabel Independen yang sama yaitu profesioanl isme kerja

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.

	Gandura, Abdul Rasyid, Yana Amalia Yunus, Roslina, Abdul Hafid Jusuf, 2021)	Jayapura	independen yang digunakan	
9	Kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada inspektorat provinsi lampung (Ahmad Faizi, Trisnowati Josiah, Epi Parela, 415–424, 2022	Terdapat pengaruh kualitas SDM (X ₁) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 22,7%. Sedangkan disiplin kerja pada (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 46,6%.	Obejek penelitian, teori, fenomena dan waktu penelitian yang berbeda, variabel independen yang digunakan	Variabel Independen yang sama yaitu kualitas sumber daya manusia
10	Pengaruh profesionalisme kerja aparat terhadap kualias pelayanan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme	Obejek penelitian, teori, fenomena dan	Variabel Independen yang sama yaitu

Sumber: beberapa jurnal terdahulu, 2024

publik di kantor desa anabannae kecamatan pitu riawa kabupaten sidenreng rappang (Erni Nawir, Monalisa Ibrahim, Hariyanti Hamid, Vol.9, No.1, Februari 2021)	kerja Aparat 59.6% kurang baik. kualitas pelayana publik 59.16% kurang baik.	waktu penelitian yang berbeda, hasil penelitian yang berbeda	profesional isme kerja
--	--	--	------------------------

2.9 Defenisi Konsep

Definisi konsep secara abstrak menggambarkan fokus ilmu sosial, memberikan batasan pada penelitian berikutnya, dan memberikan panduan serta kerangka kerja untuk penulisan selanjutnya.

1. Penilaian terhadap kualitas Sumber Daya Manusia melibatkan tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman kinerja para tenaga kerja dengan keunggulan dan efektivitas tertentu. Kualitas SDM mencerminkan sejauh mana mereka mampu memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan organisasi.

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. Profesionalisme kerja dapat didefinisikan sebagai sikap mental dan perilaku kerja yang berakar pada nilai-nilai profesional yaitu keahlian, tanggung jawab, kejujuran, disiplin.
3. Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, dengan mempertimbangkan baik aspek kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diemban.

2.10 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, istilah "konsep operasional" merujuk pada unsur-unsur yang menjelaskan metode pengukuran variabel, dengan menetapkan indikator-indikator yang mendukung analisis variabel tersebut.

Tabel 2.2 Variabel Penelitian

Defenisi Variabel	Variabel	Indikator
<p>Dawam Raharjo (2010:18) menekankan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia tidak hanya terkait dengan keterampilan dan kekuatan fisik, melainkan dipengaruhi oleh pendidikan, pengetahuan, pengalaman, kedewasaan, sikap, dan nilai-</p>	<p>Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan <p>(M. Dawam</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

<p>nilai individu.</p>		<p>Raharjo 2010:18)</p>
<p>Sedarmayanti (2010:96) menyatakan bahwa profesionalisme berperan sebagai pondasi yang dapat menjadikan birokrasi sebagai alat yang efektif untuk pemerintah dan sebagai standar kemampuan aparatur dalam menjalankan tugas dengan baik.</p>	<p>Profesionalisme kerja (X2)</p>	<p>1. Kompetensi 2. Efektivitas 3. Efisiensi 4. Tanggung Jawab Sedarmayanti, 2018)</p>
<p>Edison (2016:190) menyampaikan bahwa kinerja adalah output dari suatu proses yang dinilai dan diukur dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan peraturan atau kesepakatan</p>	<p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab Menurut John</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

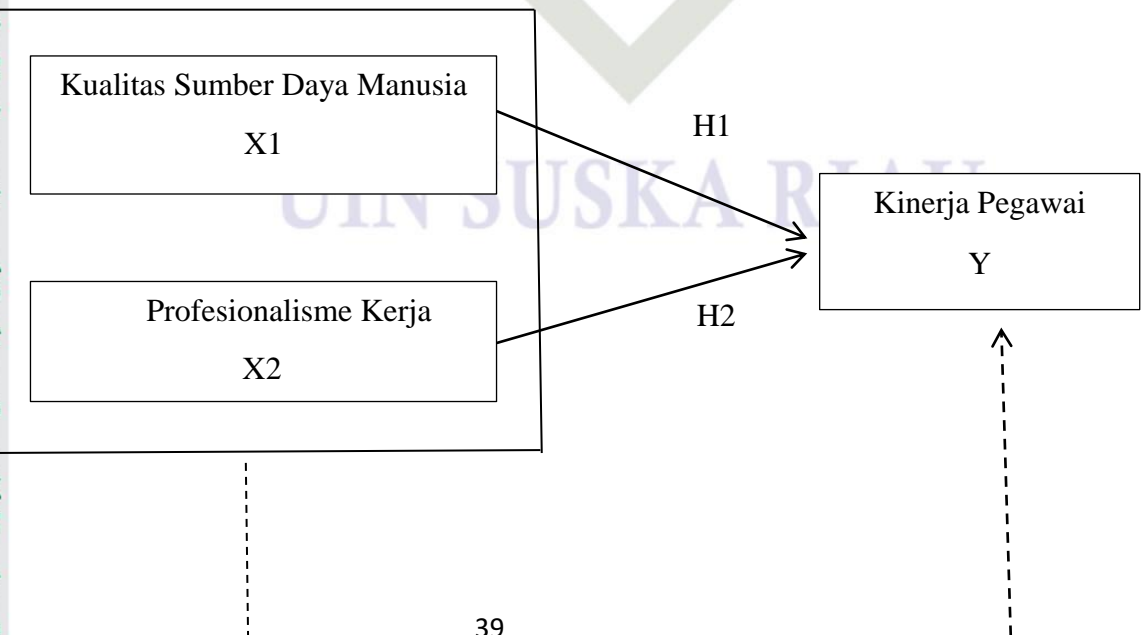
sebelumnya.		Miner dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70)
-------------	--	---

Sumber: Data Olahan 2024

2.11 Kerangka Pikir

Kualitas Sumber Daya Manusia dan tingkat profesionalisme berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Kelemahan dalam Kualitas Sumber Daya Manusia dapat mengakibatkan penurunan efisiensi dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat, terutama di Dinas PUPR. Kualitas sumber daya manusia pegawai di instansi tersebut memiliki peran krusial dengan dampak besar terhadap penyelenggaraan pelayanan, sebagaimana diuraikan selanjutnya.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

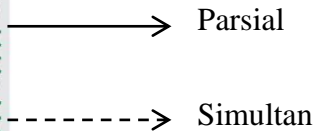


Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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.

H3

Sumber: *Olahan data 2024*



2.12 Hipotesis

Sugiono (2013) mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu asumsi sementara atau jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Dengan merujuk pada perumusan masalah dan literatur, hipotesis penelitian melibatkan tiga variabel: Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini menyangkut hubungan antara variabel X1 (Kualitas Sumber Daya Manusia), X2 (Profesionalisme Kerja), dan variabel Y (Kinerja Pegawai), dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

(Ho): Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai.

(Ha): Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Profesionalisme Kerja 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.

(Ho): Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

(Ha): Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai

(Ho): Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

(Ha): Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja 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

Penelitian ini masuk dalam kategori penelitian asosiatif, sesuai dengan konsep yang dijelaskan oleh **Sugiyono (2013:11)**. Penelitian asosiatif bertujuan untuk memahami pengaruh atau keterkaitan antara dua variabel atau lebih.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar, yang berlokasi di Jalan HR. Subrantas Nomor 101, Bangkinang Kota, 28412.

3.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada tanggal 4 Januari 2024 dan selesai pada 22 Mei 2024.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2013:117) menyatakan bahwa penentuan populasi difokuskan pada generalisasi yang diadopsi peneliti untuk mengetahui

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kecenderungan. Populasi dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai para pegawai ASN di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kampar.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa sampel merupakan sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika populasi terlalu besar untuk dipelajari secara menyeluruh, maka sampel digunakan sebagai representasi sebagian kecil dari populasi. Berdasarkan populasi sebanyak 150 pegawai asn yang ada, ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

Ne₂= taraf kesalahan 5%

$$n = \frac{150}{1 + (0,375)} = \frac{150}{1,375} = 109$$

Jenis dan Sumber

3.5.1 Jenis Data

Penelitian ini menyajikan data kuantitatif, yang mengungkapkan informasi dalam bentuk numerik. Proses analisis data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

melibatkan penerapan metode statistik, sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2012:7).

3.5.2 Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi dua jenis:

1. Data Primer

Data diperoleh secara langsung dari sumbernya tanpa perantara, melibatkan pengumpulan data primer melalui pengamatan langsung dan wawancara. Tujuannya adalah untuk memahami dinamika individu atau kelompok, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

2. Data Sekunder

Data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melibatkan bukti, catatan, atau laporan historis yang terdokumentasi dalam berbagai bentuk, termasuk yang telah dipublikasikan atau diakui secara resmi.

Taknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data memegang peran kunci dalam fase penelitian dan melibatkan pendekatan beragam, termasuk:

1. Observasi, yang mencakup pengamatan langsung terhadap objek penelitian tanpa intermediasi.

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.

2. Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab secara lisan untuk memperoleh informasi.
3. Kuesioner, yang merupakan formulir tertulis dengan pertanyaan yang disajikan kepada subjek penelitian untuk memperoleh informasi.

Dalam studi ini, Skala Likert digunakan untuk mengevaluasi sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial. Bobot atau nilai ditetapkan pada kuesioner seperti berikut:

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Netral (N)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

Defenisi Variabel dan Pengukuran

3.7.1 Identifikasi Variabel

A. Variabel Independen

Variabel independen, atau yang juga disebut variabel bebas, adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi termasuk Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Profesionalisme Kerja (X2), yang keduanya berdampak pada Kinerja Pegawai (Y).

B. Variabel Dependen

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.

Variabel dependen, yang sering disebut variabel terikat, adalah faktor yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, faktor yang dipengaruhi diidentifikasi sebagai Kinerja Pegawai (Y).

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut **Sugiyono (2014:245)**, metode analisis data deskriptif kuantitatif bertujuan memberikan gambaran yang terstruktur, singkat, dan jelas mengenai suatu fenomena, peristiwa, atau situasi berdasarkan data numerik. Tujuannya adalah memungkinkan interpretasi atau pemberian makna tertentu pada data. Teknik ini digunakan untuk mengorganisir dan mengevaluasi data numerik dengan tujuan memahami fenomena yang diselidiki secara objektif.

3.9 Uji Kualitas Data

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas menilai kecocokan pertanyaan kuesioner untuk kebutuhan penelitian. Kriteria validitas melibatkan skor Adjusted Corrected Item-Total atau nilai r yang diperkirakan melebihi 0,367. Jika nilai r kurang dari 0,367, menunjukkan korelasi rendah, pertanyaan dianggap tidak valid (**Muchammad Rizqy Riyono, Sulistiowati, 2016**).

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas, sebagaimana dijelaskan oleh **Sugiyono (2008:3)**, adalah indikator konsistensi data sepanjang waktu. Uji Reliabilitas mengukur apakah jawaban kuesioner responden secara konsisten

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.

menggambarkan suatu fenomena. Instrumen dianggap dapat diandalkan jika, digunakan berulang kali pada objek yang sama, menghasilkan data yang konsisten. Penilaian keandalan melibatkan nilai Cronbach's Alpha (α) untuk setiap variabel, dan suatu variabel dianggap dapat diandalkan jika menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas memeriksa apakah residual yang dihasilkan mengikuti distribusi normal. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, itu menunjukkan distribusi normal, sementara nilai di bawah 0,05 menunjukkan ketidaknormalan distribusi (Sugiyono, 2017).

2.12.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah ada ketidaksetaraan dalam varians dan residu dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Jika varians residu tetap konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lain, hal ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika variansnya bervariasi, disebut heteroskedastisitas.

2.12.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas diuji dengan mengamati VIF dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai VIF $<$

3.11 Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis akan diuji melalui analisis regresi linear berganda, suatu metode yang memperkenankan eksplorasi dampak variabel independen lebih dari satu terhadap variabel dependen. Proses analisis ini menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program For Social Science*) dan melibatkan pengukuran dampak antar variabel serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen. Rumus yang digunakan dalam analisis ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen (Kinerja)
- α = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien untuk Kualitas SDM dan Profesionalisme Kerja
- X_1 = Variabel independen pertama (kualitas sumber daya manusia)
- X_2 = Variabel independen kedua (profesionalisme kerja)
- e = Galat (error)

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 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.

3.12 Uji Hipotesis

3.12.1 Uji Parsial (Uji t)

Dalam pengujian hipotesis, uji t menguji dampak individual variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik t mengukur sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2009:88). Tingkat signifikansi ditetapkan pada 0,05. Jika nilai t yang dihitung melebihi nilai t tabel, hipotesis alternatif (Ha) diterima, menunjukkan pengaruh signifikan variabel independen. Sebaliknya, jika nilai t yang dihitung lebih kecil dari nilai t tabel, Ho diterima, dan Ha ditolak (Hasan, 2010).

3.12.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F menguji apakah secara keseluruhan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh pada variabel dependen dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Dalam konteks ini, F merupakan nilai F yang dihitung, R^2 mencerminkan koefisien determinasi, dan k menunjukkan jumlah variabel independen, setara dengan tingkat signifikansi.

$$F_{hit} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)} = \frac{r^2(n-k-1)}{k(1-r^2)}$$

Penentuan keputusan melibatkan perbandingan antara nilai F yang dihitung dengan nilai F kritis. Jika nilai F yang dihitung lebih rendah dari nilai F kritis, Ho diterima, dan Ha ditolak. Analisis rinci menunjukkan

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.

bahwa perubahan pada X1 dan X2 berdampak pada perubahan Y, serta sebaliknya.

3.13 Koefisien Korelasi dan Determinasi

3.13.1 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk menguji kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah hubungan bisa positif atau negatif, dan tingkat kekuatan hubungan tercermin dalam nilai koefisien korelasi (r), menunjukkan seberapa kuat atau lemah hubungan tersebut. Nilai r mendekati $+1$ atau -1 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, baik positif maupun negatif, sementara nilai r mendekati 0 menandakan korelasi yang lemah atau bahkan tidak ada pengaruh masing-masing variabel yang diteliti.

3.13.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur sejauh mana variasi suatu variabel dijelaskan oleh perubahan variabel lain. Jika koefisien korelasi antara X dan Y adalah 1.0 , maka koefisien determinasinya adalah 100% . Rentang nilai dari 0 hingga 1 ; nilai 1 menunjukkan prediktabilitas penuh, sementara nilai 0 menandakan ketiadaan daya penjelas. Rumusnya: $Cod = r^2 \times 100\%$, dengan Cod sebagai Koefisien Determinasi dan r^2 sebagai Koefisien Korelasi (Ulber Silalahi 2018).

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.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. **Gambaran Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar**

Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Kampar sebagai salah satu unsur pelaksana teknis pemerintah daerah di bidang jalan dan jembatan, irigasi, ruang terbuka hijau serta bangunan pelengkap atau penunjang nya, dinas ini telah berusaha untuk melakukan pembenahan diri sesuai dengan tuntunan perubahan lingkungan dan kebutuhan masyarakat sejalan dengan tujuan masyarakat terhadap terciptanya good Governance.

Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Kampar merupakan unsur pelaksana tugas pemerintah daerah Kabupaten Kampar di bidang pekerjaan umum yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dasar hukum organisasi dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Kampar adalah peraturan daerah nomor 6 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Kampar dan peraturan bupati nomor 61 tahun 2016 tentang susunan organisasi tugas dan fungsi serta tata kerja dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Kampar.

4.2. **Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar**

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.

4.2.1 Visi

Memberikan jiwa ke mana organisasi harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis,antispatif,inovatif,serta produktif. Terwujudnya sarana dan prasarana Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar yang mantap, Berdayaguna menuju kehidupan yang sehat, Sejahtera serta berdaya saing.

4.2.2 Misi

Adapun Misi dari dinas PUPR Kabupaten Kampar, sebagai berikut:

1. Mewujudkan peningkatan kapasitas kelembagaan dan ketataklaksanaan organisasi secara efektif dan efisien guna mencapai produktifitas optimal dalam menunjang kelancaran pembangunan
2. Mewujudkan jaringan jalan dan jembatan yang handal untuk menjangkau daerah terpencil,daerah potensi dan mendukung Kawasan cepat tumbuh.
3. Meningkatkan fungsi Sungai dan danau sebagai sumber daya air serta normalisasi Sungai guna mengantisipasi bahaya banjir.
4. Meningkatkan dan mengoptimalkan jaringan pengairan guna mendukung ketahanan pangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.3 Tugas Dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar

4.3.1 Tugas Dinas PUPR Kampar

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar memiliki tugas pokok melaksanakan Sebagian kewenangan Pemerintah Daerah dalam bidang pekerjaan umum. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut. Maka dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Kampar memilili fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan operasional, pembangunan, peningkatan, rehabilitasi dan pemeliharaan jalan, jembatan, sumber daya air, pengairan, dan perizinan pembangunan.
- b. Melaksanakan penyusunan program kegiatan operasional, pembangunan, pengelolaan, peningkatan, rehanilitasi, dan pemeliharaan sarana, dan prasarana jalan, jembatan, sumber daya air dan pengairan.
- c. Melaksanakan pembinaan, penyuluhan dan pelatihan terhadap masyarakat dalam bidang jalan, jembatan, sumber daya air dan pengairan.
- d. Pengelolaan rekomendasi teknis pengamanan dan pemanfaatan jalan, jembatan, sumber daya air dan pengairan.

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.

- e. Pembinaan, penyuluhan dan pelatihan jasa dan konstruksi terhadap masyarakat jasa konstruksi dalam usaha meningkatkan dan mengembangkan kemampuan penyedia jasa dalam bidang jalan, jembatan, sumber daya air dan pengairan.
- f. Melaksanakan penanggulangan, pengendalian dan pengamanan terhadap bencana alam, banjir, tanah longsor dan erosi
- g. Pengelolaan administrasi umum meliputi ketatausahaan dinas, kepegawaian, keuangan, peralatan, perlengkapan, perencanaan, organisasi dan ketatalaksanaan dinas
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan bidang tugasnya.

4.3.2 Fungsi Dinas PUPR Kampar

Tugas dan fungsi tersebut dijabarkan lebih lanjut dalam tugas dan fungsi setiap bagian dan sub dinas sebagai berikut:

- a. Sekretaris Mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan kegiatan umum, kepegawaian dan keuangan dinas.
- b. Bidang Perencanaan Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dibidang perencanaan dan Program Kegiatan Pembangunan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- c. Bidang Jalan dan Jembatan Mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan tugas Kepala Dinas dalam Pengendalian dan Pengawasan Pembangunan Jalan dan Jembatan .
- d. Bidang Sumber daya Air Mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan tugas Kepala Dinas dalam bidang pengairan/irigasi dan rawa, pengembangan sumber daya air .
- e. Bidang Tata Ruang dan Pertanahan Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas dalam menyusun pedoman, melaksanakan pembinaan pengawasan dan pengendalian pemanfaatan dan perizinan Tata Ruang dan Pertanahan memberikan rekomendasi yang berkaitan tentang perizinan dan pemanfaatan sarana dan prasarana yang dimanfaatkan oleh pihak swasta pada bidang Pembangunan.
- f. Bidang Cipta Karya Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas dalam menyusun pedoman, pengendalian, pengelolaan dan pemanfaatan serta melaksanakan pembinaan, pengawasan dan pengendalian, operasional dan pemeliharaan pembangunan Infrastruktur dan pemukiman yang afesien serta penataan perizinan.
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) peralatan berat mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan dan pengendalain secara umum terhadap seluruh peralatan/alat berat yang ada pada Dinas Bina Marga dan Pengairan yang meliputi administrasi umum, perbengkelan, operasi dan penggudangan. Unit

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.

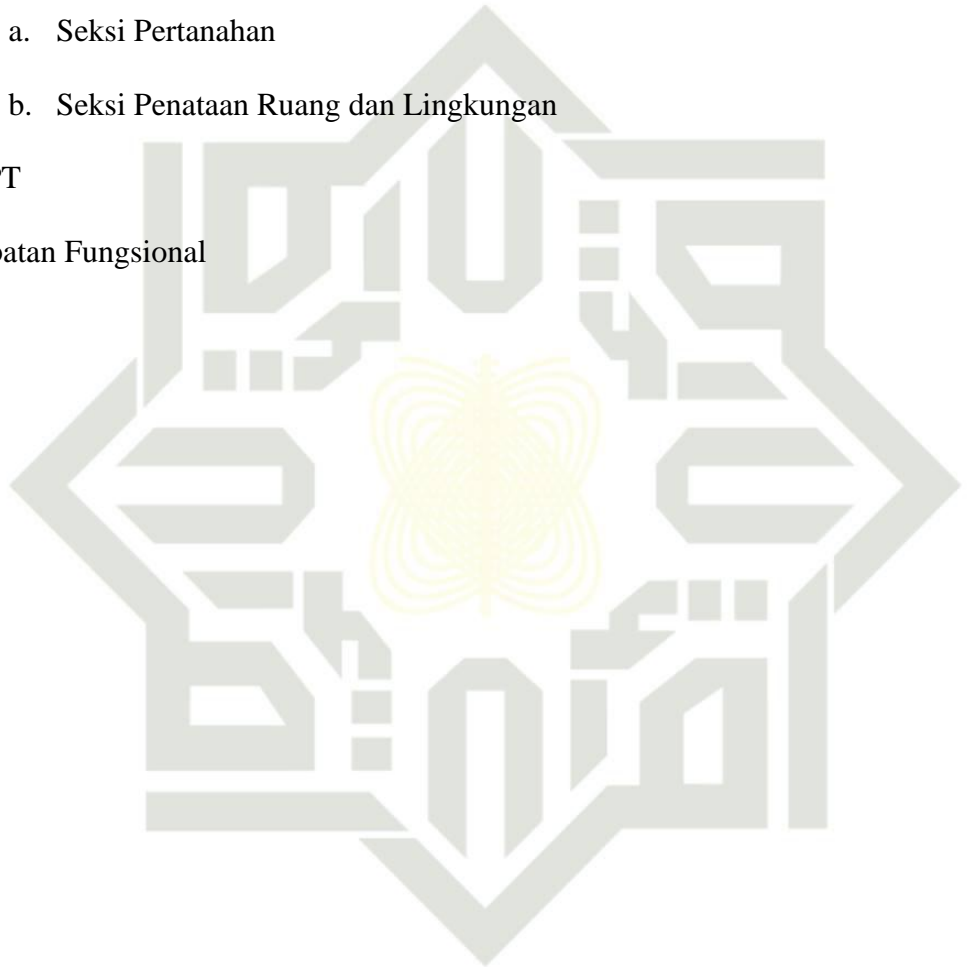
Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Laboratorium mempunyai tugas dalam menyelenggarakan kegiatan laboratorium meliputi administrasi, pengujian material dan pengujian lapangan. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar (UPT Wil I s/d V) mempunyai tugas menyelenggarakan perencanaan dan pengawasan pada kegiatan pembangunan yang ada pada wilayah masing – masing.

4.3.3 Struktural Organisasi

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang ditunjang dengan struktur organisasi yang berdasarkan pada Peraturan Daerah nomor 8 tahun 2016, yang kemudian ditidakklanjuti dengan Peraturan Bupati Kampar Nomor 54 Tahun 2016 tentang susunan organisasi dinas terdiri dari:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat
 - a. Subbagian Keuangan dan Aset
 - b. Subbagian Umum dan Kepegawaian
 - c. Subbagian Program dan Pelaporan
3. Bidang Jalan dan Jembatan
 - a. Seksi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan
 - b. Seksi Pembangunan Jalan dan Jembatan
4. Bidang Sumber Daya Air
 - a. Seksi Irigasi
 - b. Seksi Sungai dan Rawa

5. Bidang Cipta Karya
 - a. Seksi PLP dan Air Minum
 - b. Seksi Bangunan Gedung dan Jasa Konstruksi
6. Bidang Tata Ruang dan Pertanahan
 - a. Seksi Pertanahan
 - b. Seksi Penataan Ruang dan Lingkungan
7. UPT
8. Jabatan Fungsional



UIN SUSKA RIAU

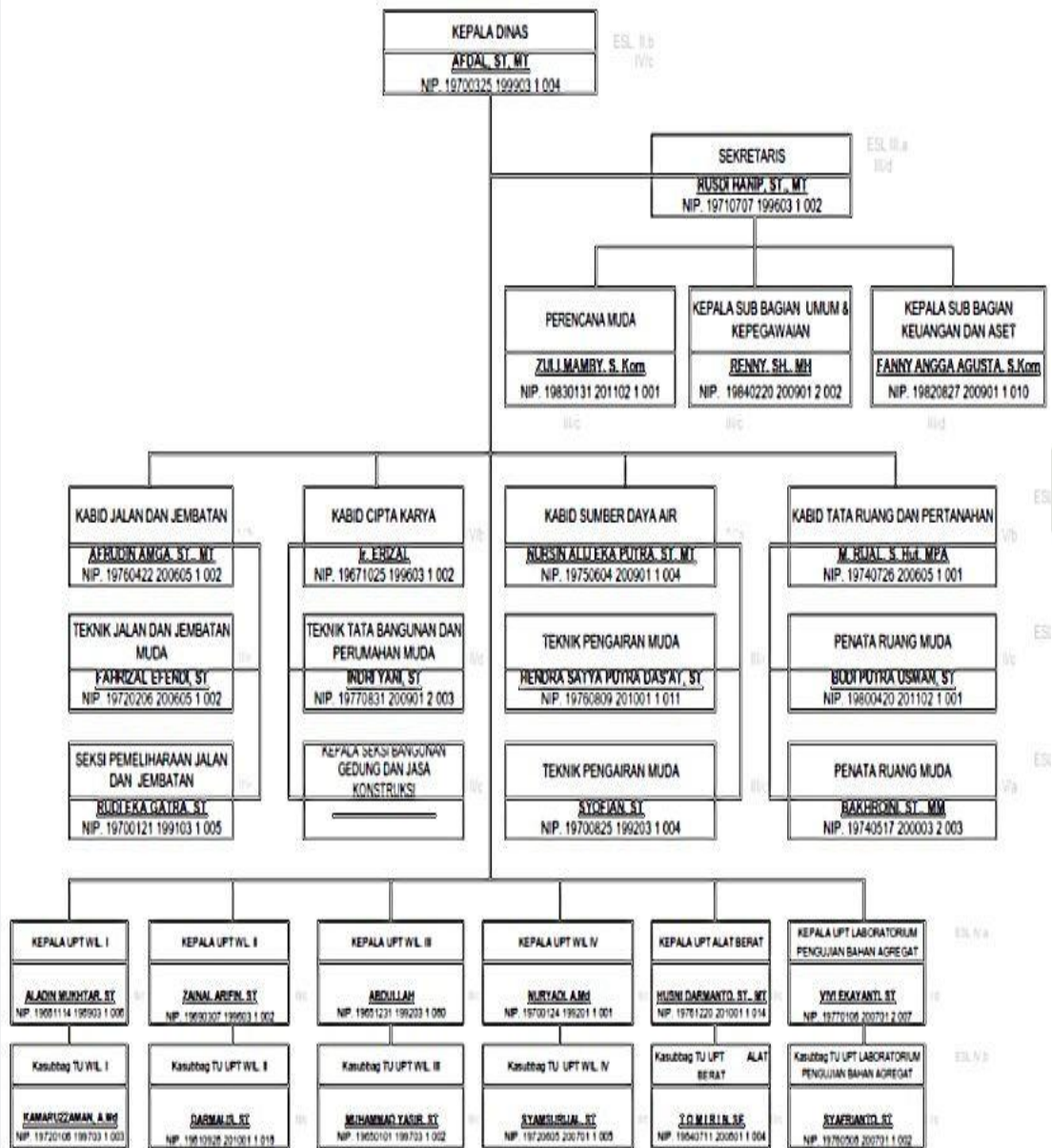
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 Diindungi Undang-Undang

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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar



Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah DPU-PR Kab. Kampar 2023

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.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja. Secara keseluruhan kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja memberikan pengaruh sebesar 60,8% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebanyak 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti divariabel ini.
2. Secara Parsial Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 20,9%. Hal ini menunjukkan semakin baik kualitas sumber daya manusia yang ada di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten Kampar dalam bekerja, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik.
3. Secara Parsial Profesionalisme kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 53,3%. Hal ini menunjukkan semakin baik profesionalisme kerja yang ada di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten Kampar dalam bekerja, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka peneliti mengemukakan, beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Bagi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar hendaknya terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja dengan baik, karena dua faktor tersebut terbukti dapat mempengaruhi kinerja pegawai di instansi.
2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.
3. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambah ruang lingkup objek, mungkin dapat mempertimbangkan untuk menggunakan objek penelitian seluruh dinas pekerjaan umum dan penataan ruang di beberapa Kota atau Kabupaten yang ada di Provinsi Riau, sehingga dapat dilihat generalisasi teori secara valid.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran surah Al-An'am ayat (6)
- Anoraga, Pandji. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Armstrong, Michael dan Helen Murlis. (1994). *Pedoman Praktis Sistem Pengajian*. Penerbit Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Ali Hasan. (2010). *Marketing*. MedPress. Yogyakarta
- Alika, K., & Mafra, N. U. (2020). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Rencana Strategis Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar Tahun 2021-2026*. July, 1–23.
- Basir B. (2021). *Pengaruh Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Selatan*. Vol.3, No.2.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bagya, T. G. (2020). *Kinerja Pegawai Pada Biro Pelayanan Sosial Dasar*. *Decision: Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 33–41.
- Dango, S. (2023). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan tombatu utara kabupaten minahasa tenggara*. *Jurnal Administrasi Publik No. 3 Vol IX (2023)*, IX(3), 61–70.
- E Koswara. (2001). *Otonomi Daerah Untuk Demokrasi Dan Kemandirian Rakyat*. Jakarta: Pariba.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Eko Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Farah, O. (2023). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan*. *Jurnal Riset Ekonomi*, 3(2), 211–218.



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.

- Fahzi, A., Josiah, T., & Parella, E. (2022). *Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(3), 415–424. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1823>
- Ghozali, Imam. (2016). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS”*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dessler, G. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gandura, N., Rasyid, A., Yunus, Y. A., Roslina, R., & Jusuf, A. H. (2021). *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura. The Journal of Business and Management Research*, 4(1). <https://doi.org/10.55098/tjbm.v4i1.45>
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain. Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi*.
- Irham Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Ismail & Herman Sjahrudin (2019). *“Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru”*. Issue 1 (Agustus 2018); 99-122.
- Iwan Kurniawan, dkk. (2020) *“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bimsa. Journal of business and economics research*. Vol.1, No 2, June 2020, Hal.124-130
- Jamil, Suprihatiningrum. (2006). *Strategi Pembelajaran*. Aruzz Media. Yogyakarta.
- Jeniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). *Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi Kinerja*.
- Kakilo, R., Hinely, R., & Podungge, R. (2022). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja UMKM di Kota Gorontalo. Journal of Management*, 5(3), 358–366. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.347>
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar. (2023).
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan ke-11*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.



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.

- Martindas, R. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan, dan Usaha*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Matutina. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua, Gramedia Widia.
- Munajat.(2021).*Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Alih bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Muchammad Rizqy Riyono, Sulistiowati, A. D. C. (2016). *Analisis Pengaruh Website Stikom Institutional Repositories (SIR) Pada Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya*. Jsika,5 (12).
- Payaman J. Simandjuntak. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- P. Karuru, “Pentingnya Kajian Pustaka Dalam Penelitian”, *Jurnal KIP*, vol. 2, no. 1, pp. 1–9, Dec. 2017.
- Purnamasari et al., 2022, *Pentingnya Mengelola Human Capital*. CV. MEDIA SAINS INDONESIA Melong Asih Regency B40 - Cijerah Kota Bandung - Jawa Barat www.penerbit.medsan.co.id.
- Putra, F., Mustafa, L. O., & Arsyad, M. (2019). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan*. *Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 10(2), 11–17.
- Riono, S., & Mandala. S., M. M. (2022). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin*. *Administraus*, 6(1), 41–58. <https://doi.org/10.56662/administraus.v6i1.142>
- Ramadhani & Sulistiyawan, (2023). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 253–258.
- Rahmadani, R. T., Arenawati, A., & Widyastuti, Y. (2021). *Pengaruh Tingkat Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon*. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2). <https://doi.org/10.31506/jap.v11i2.10076>
- Rorini, Sri Vandayuli. (2004). *Quality Performance dan Komitemen Organisasi*”. *Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen*. Volume 4, Nomor 3.
- Rhardjo, M.Dawam. (2010). *Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung: Mizan.

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.

- Rudianto. (2016). Akuntansi Manajemen Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Manajemen. t. t.p: Grasindo.
- Sedarmayanti. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti (2010). Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian P. Sondang. (2009) Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Sedarmayanti.(2018). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Kencana.
- Sondang P. Siagian. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiono.(2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV, Alfabeta.
- Salahi, Ulber. (2018). Metode Penelitian Sosial. Bandung: Refika Aditama.
- Wirawan .(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

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 KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN KAMPAR

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mahasiswa/i Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Administrasi Negara, saat ini untuk memperoleh gelar sarjana dengan judul “ Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar”, maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya bapak/ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

1. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Pria

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wanita

Usia : 20-30 tahun 41-50 tahun
 31-40 tahun 51-60 tahun

Tingkat Pendidikan : SMA D3 S1 S2 Lainnya.....

Golongan Asn : Golongan I Golongan II
 Golongan III Golongan IV Lainnya...

Lama bekerja :

2. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang () pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju

3 = Netral

2 = Tidak Setuju

1= Sangat Tidak Setuju

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

3. DAFTAR PERTANYAAN

Kuesioner berikut mengukur Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

Pengetahuan						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan tingkat pendidikan					
2	Saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dengan pekerjaan					
3	Saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi					
4	Saya memiliki perencanaan yang matang sebelum mengerjakan tugas yang diberikan					
5	Saya memiliki pemahaman yang luas sehingga dapat menagambil keputusan dengan baik sesuai dengan bidang pekerjaan					
6	Saya menguasai bidang					

- 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.

	pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
Keterampilan						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memahami apa yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab saya					
2	Saya dapat menggunakan fasilitas yang ada di instansi untuk memperlancar pekerjaan saya					
3	Saya menguasai aturan kerja yang ditetapkan oleh instansi					
Kemampuan						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Dalam bekerja, saya dapat mematuhi standar pekerjaan yang ditetapkan					
2	Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima risiko atas pelaksanaan tugas jabatan					

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.

	tersebut					
3	Saya memiliki kemampuan yang berkaitan dengan pekerjaan					
4	Saya dapat menganalisa permasalahan yang terjadi saat bekerja secara tepat					
5	Saya melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan baik					

Kuesioner berikut mengukur Profesionalisme Kerja (X2)

Kompetensi						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki					
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Dalam bekerja, saya mampu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dan pemangku kepentingan terkait					

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.

proyek						
Efektivitas						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target waktu yang diberikan					
2	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing pegawai lain untuk mencapai efektivitas dalam bekerja					
3	Saya selalu bekerja dengan penuh ketelitian, karena saya cukup berpengalaman dibidang yang saya jalani saat ini					
4	Terkadang, saya merasa puas dengan tingkat pencapaian kerja yang terselesaikan					
Efisiensi						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Dalam bekerja, terkadang saya membagi tugas dan mengkoordinasikannya dengan rekan kerja untuk mencapai					

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.

	efisiensi yang optimal					
2	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing pegawai lain untuk mencapai efisiensi dalam bekerja					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan cepat dan hati-hati					
Tanggung Jawab						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Dalam bekerja, saya berhati-hati demi meminimalisir kesalahan yang bisa saja terjadi					
2	Saya melakukan tindakan sesuai apa yang telah saya pikirkan secara matang untuk menjaga hasil kerja yang tinggi					
3	Saya selalu tekun dan tabah dalam bekerja, serta tidak mudah putus asa sampai hasil target tercapai					

Kuesioner berikut mengukur Kinerja Pegawai (Y)

Kualitas Kerja						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS

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	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang ada					
2	Saya selalu meningkatkan kualitas pekerjaan penjabat struktural yang dibebankan kepada saya					
3	Target kerja yang tercapai akan menjadi indikator kepuasan bagi saya					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penugasan tugas yang saya miliki					
5	Setiap pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan kualitas yang diinginkan instansi					
6	Kualitas skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
Kuantitas Kerja						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa sesuai dengan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	pekerjaan saya saat ini					
2	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
3	Saya bisa menyelesaikan beban kerja yang diberikan tanpa bantuan pegawai lain berdasarkan kuantitas pekerjaan yang telah ditetapkan					
4	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan dalam kehadiran di instansi					
5	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan cekatan					
Tanggung Jawab						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bertanggung jawab atas tugas wewenang yang diberikan kepada saya					
2	Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan					

3	Setiap pekerjaan yang terselesaikan oleh saya, maka harus dipertanggungjawabkan hasilnya					
4	Saya dapat menjaga kepercayaan dengan sesama rekan kerja					

UIN SUSKA RIAU

PEDOMAN WAWANCARA

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 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.

1. Apakah bapak/ibu percaya dan yakin bahwa kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja ini berpengaruh kepada kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten kampar?
2. Bagaimana tanggapan bapak/ibu terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apakah kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten kampar?
3. Menurut bapak/ibu bagaimana kemampuan akademik dan keahlian pegawai menggunakan teknologi, apakah pegawai sudah dengan sesuai dengan keinginan instansi atau belum?
4. Menurut bapak/ibu bagaimana kemampuan komunikasi yang dimiliki pegawai, apakah pegawai mampu berkomunikasi secara efektif terkait pelaksanaan proyek?
5. Menurut bapak/ibu bagaimana kemampuan komunikasi yang dimiliki pegawai, apakah pegawai mampu berkomunikasi secara efektif terkait pelaksanaan proyek?
6. Menurut bapak/ibu apakah pegawai yang berkeja di dinas ini sudah sesuai dengan prosedur dan jadwal yang ada atau belum?

Frequency Table Kualitas Sumber Daya Manusia

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.8	1.8	1.8
	TS	5	4.6	4.6	6.4
	N	14	12.8	12.8	19.3
	S	54	49.5	49.5	68.8
	SS	34	31.2	31.2	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	6.4	6.4	6.4
	S	71	65.1	65.1	71.6
	SS	31	28.4	28.4	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	5.5	5.5	5.5
	S	73	67.0	67.0	72.5
	SS	30	27.5	27.5	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.9	.9	.9
	N	10	9.2	9.2	10.1
	S	77	70.6	70.6	80.7
	SS	21	19.3	19.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

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 Dilindungi Undang-Undang

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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Valid	TS	2	1.8	1.8	1.8
	N	9	8.3	8.3	10.1
	S	73	67.0	67.0	77.1
	SS	25	22.9	22.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	5.5	5.5	5.5
	S	82	75.2	75.2	80.7
	SS	21	19.3	19.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	3.7	3.7	3.7
	N	21	19.3	19.3	22.9
	S	61	56.0	56.0	78.9
	SS	23	21.1	21.1	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	4.6	4.6	4.6
	S	74	67.9	67.9	72.5
	SS	30	27.5	27.5	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.9	.9	.9
	TS	2	1.8	1.8	2.8
	N	19	17.4	17.4	20.2
	S	68	62.4	62.4	82.6
	SS	19	17.4	17.4	100.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Total	109	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	11.0	11.0	11.0
	S	70	64.2	64.2	75.2
	SS	27	24.8	24.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.9	.9	.9
	TS	2	1.8	1.8	2.8
	N	15	13.8	13.8	16.5
	S	72	66.1	66.1	82.6
	SS	19	17.4	17.4	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	5.5	5.5	5.5
	S	80	73.4	73.4	78.9
	SS	23	21.1	21.1	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.8	1.8	1.8
	N	10	9.2	9.2	11.0
	S	73	67.0	67.0	78.0
	SS	24	22.0	22.0	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.14



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	8.3	8.3	8.3
	S	80	73.4	73.4	81.7
	SS	20	18.3	18.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	



Item Statistics Kualitas Sumber Daya Manusia

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.04	.892	109
X1.2	4.22	.550	109
X1.3	4.22	.533	109
X1.4	4.08	.563	109
X1.5	4.11	.614	109
X1.6	4.14	.481	109
X1.7	3.94	.743	109
X1.8	4.23	.521	109
X1.9	3.94	.711	109
X1.10	4.14	.585	109
X1.11	3.97	.687	109
X1.12	4.16	.494	109
X1.13	4.09	.617	109
X1.14	4.10	.508	109

Frequency Table Profesionalisme Kerja

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	11.9	11.9	11.9
	S	69	63.3	63.3	75.2
	SS	27	24.8	24.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©

Valid	N	13	11.9	11.9	11.9
	S	70	64.2	64.2	76.1
	SS	26	23.9	23.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	3.7	3.7	3.7
	S	80	73.4	73.4	77.1
	SS	25	22.9	22.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.9	.9	.9
	N	15	13.8	13.8	14.7
	S	79	72.5	72.5	87.2
	SS	14	12.8	12.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2.8	2.8	2.8
	N	13	11.9	11.9	14.7
	S	84	77.1	77.1	91.7
	SS	9	8.3	8.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.9	.9	.9
	N	11	10.1	10.1	11.0
	S	86	78.9	78.9	89.9
	SS	11	10.1	10.1	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	11.9	11.9	11.9
	S	73	67.0	67.0	78.9
	SS	23	21.1	21.1	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	4.6	4.6	4.6
	N	17	15.6	15.6	20.2
	S	71	65.1	65.1	85.3
	SS	16	14.7	14.7	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	3.7	3.7	3.7
	N	16	14.7	14.7	18.3
	S	85	78.0	78.0	96.3
	SS	4	3.7	3.7	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2.8	2.8	2.8
	N	7	6.4	6.4	9.2
	S	81	74.3	74.3	83.5
	SS	18	16.5	16.5	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------



Valid	N	8	7.3	7.3	7.3
	S	79	72.5	72.5	79.8
	SS	22	20.2	20.2	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.8	1.8	1.8
	N	6	5.5	5.5	7.3
	S	86	78.9	78.9	86.2
	SS	15	13.8	13.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.9	.9	.9
	N	14	12.8	12.8	13.8
	S	72	66.1	66.1	79.8
	SS	22	20.2	20.2	100.0
	Total	109	100.0	100.0	



Item Statistics Profesionalisme Kerja

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.13	.595	109
X2.2	4.12	.589	109
X2.3	4.19	.481	109
X2.4	3.97	.552	109
X2.5	3.91	.553	109
X2.6	3.98	.490	109
X2.7	4.09	.570	109
X2.8	3.90	.693	109
X2.9	3.82	.547	109
X2.10	4.05	.583	109
X2.11	4.13	.511	109
X2.12	4.05	.516	109
X2.13	4.06	.606	109

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Frequency Table Kinerja Pegawai

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	73	67.0	67.0	67.0
	SS	36	33.0	33.0	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	10.1	10.1	10.1
	S	70	64.2	64.2	74.3
	SS	28	25.7	25.7	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	2.8	2.8	2.8
	S	77	70.6	70.6	73.4
	SS	29	26.6	26.6	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.9	.9	.9
	N	3	2.8	2.8	3.7
	S	84	77.1	77.1	80.7
	SS	21	19.3	19.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	8.3	8.3	8.3

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

S	76	69.7	69.7	78.0
SS	24	22.0	22.0	100.0
Total	109	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.9	.9	.9
	N	3	2.8	2.8	3.7
	S	92	84.4	84.4	88.1
	SS	13	11.9	11.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.8	1.8	1.8
	N	11	10.1	10.1	11.9
	S	90	82.6	82.6	94.5
	SS	6	5.5	5.5	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	9.2	9.2	9.2
	S	89	81.7	81.7	90.8
	SS	10	9.2	9.2	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.8	1.8	1.8
	N	12	11.0	11.0	12.8
	S	87	79.8	79.8	92.7
	SS	8	7.3	7.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

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. 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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.9	.9	.9
	N	10	9.2	9.2	10.1
	S	92	84.4	84.4	94.5
	SS	6	5.5	5.5	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	9.2	9.2	9.2
	S	90	82.6	82.6	91.7
	SS	9	8.3	8.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	6.4	6.4	6.4
	S	84	77.1	77.1	83.5
	SS	18	16.5	16.5	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.8	1.8	1.8
	TS	2	1.8	1.8	3.7
	N	23	21.1	21.1	24.8
	S	78	71.6	71.6	96.3
	SS	4	3.7	3.7	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	11.9	11.9	11.9

©

S	74	67.9	67.9	79.8
SS	22	20.2	20.2	100.0
Total	109	100.0	100.0	

ta

Y15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	4.6	4.6	4.6
	S	53	48.6	48.6	53.2
	SS	51	46.8	46.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

R

Item Statistics Kinerja Pegawai

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.33	.472	109
Y2	4.16	.580	109
Y3	4.24	.489	109
Y4	4.15	.487	109
Y5	4.14	.535	109
Y6	4.07	.424	109
Y7	3.92	.474	109
Y8	4.00	.430	109
Y9	3.93	.504	109
Y10	3.94	.427	109
Y11	3.99	.419	109
Y12	4.10	.470	109
Y13	3.73	.648	109
Y14	4.08	.563	109
Y15	4.42	.582	109

University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

No	Pernyataan	Corrected item- total	R-	Keterangan
----	------------	-----------------------	----	------------

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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. Diarang 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.

		correlation	tabel	
1	X1.1	0,563	0,188	Valid
2	X1.2	0,540	0,188	Valid
3	X1.3	0,565	0,188	Valid
4	X1.4	0,523	0,188	Valid
5	X1.5	0,568	0,188	Valid
6	X1.6	0,492	0,188	Valid
7	X1.7	0,565	0,188	Valid
8	X1.8	0,562	0,188	Valid
9	X1.9	0,586	0,188	Valid
10	X1.10	0,571	0,188	Valid
11	X1.11	0,547	0,188	Valid
12	X1.12	0,508	0,188	Valid
13	X1.13	0,502	0,188	Valid
14	X1.14	0,510	0,188	Valid

Uji Validitas Profesionalisme Kerja (X2)

No	Pernyataan	Corrected item-total correlation	R- tabel	Keterangan
1	X2.1	0,544	0,188	Valid
2	X2.2	0,612	0,188	Valid
3	X2.3	0,547	0,188	Valid
4	X2.4	0,571	0,188	Valid
5	X2.5	0,507	0,188	Valid
6	X2.6	0,577	0,188	Valid
7	X2.7	0,542	0,188	Valid
8	X2.8	0,570	0,188	Valid

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.

9	X2.9	0,566	0,188	Valid
10	X2.10	0,556	0,188	Valid
11	X2.11	0,517	0,188	Valid
12	X2.12	0,549	0,188	Valid
13	X2.13	0,616	0,188	Valid

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Corrected item-total correlation	R- tabel	Keterangan
1	Y1	0,526	0,188	Valid
2	Y2	0,538	0,188	Valid
3	Y3	0,525	0,188	Valid
4	Y4	0,510	0,188	Valid
5	Y5	0,465	0,188	Valid
6	Y6	0,476	0,188	Valid
7	Y7	0,474	0,188	Valid
8	Y8	0,442	0,188	Valid
9	Y9	0,418	0,188	Valid
10	Y10	0,403	0,188	Valid
11	Y11	0,487	0,188	Valid
12	Y12	0,392	0,188	Valid
13	Y13	0,393	0,188	Valid
14	Y14	0,448	0,188	Valid
15	Y15	0,422	0,188	Valid

Reliability Kualitas Sumber Daya Manusia

Case Processing Summary



		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	42

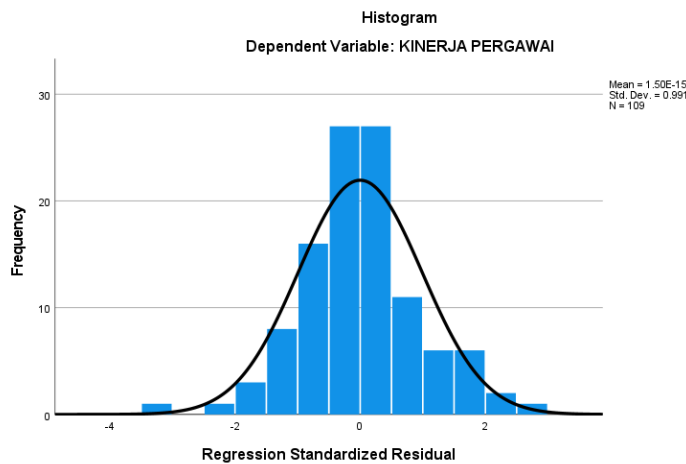
Reliability Profesionalisme Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	14

Reliability Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	15

Uji Normalitas



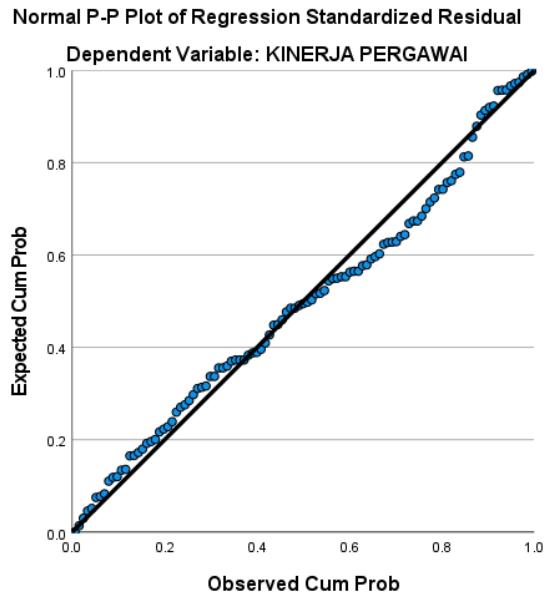
RIAU

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi 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.



Regression Uji Multikolinieritas

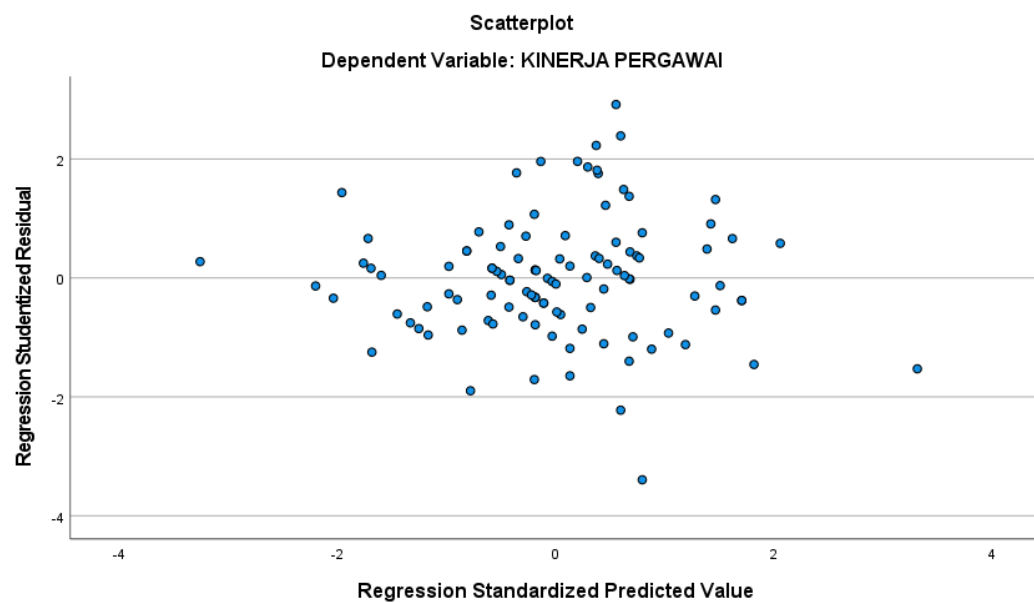
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KUALITAS SDM	.860	1.163
	PROFESIONALISME	.860	1.163

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Uji Heteroskedastisitas

State



asim Riau

Uji Heterokedastisitas (Spearman's rho)

Correlations

		X1	X2	Unstandardize d Residual	
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.343**	.045
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.644
		N	109	109	109
	X2	Correlation Coefficient	.343**	1.000	.018
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.851
		N	109	109	109
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.045	.018	1.000
		Sig. (2-tailed)	.644	.851	.
		N	109	109	109

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

Uji Analisis Regresi Linier Berganda Dan Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.294	3.201		6.651	.000
	X1	.209	.049	.280	4.274	.000
	X2	.533	.055	.630	9.607	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	783.977	2	391.988	82.184	.000 ^b
	Residual	505.583	106	4.770		
	Total	1289.560	108			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.601	2.18395

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y



UIN SUSKA RIAU

KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA



NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	JUMLAH
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59
2	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	60
3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	65
4	5	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	53
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	56
6	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	50
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
8	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	51
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
10	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	52
11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	61
12	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	60
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
14	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	57
15	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	58
16	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	53
17	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	57
18	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
20	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	53
21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
22	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	60
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	59





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

25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	59
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	56
27	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
30	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	58
31	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60
32	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	52
33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	61
34	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	61
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	56
36	5	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	47
37	4	4	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	61
38	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
39	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
40	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
41	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	54
42	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	53
43	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	57
44	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	59
45	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
46	1	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	52
47	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	51
48	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	55

menyebutkan sumber:
lah, penyusunan laporan, p



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

49	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	61
50	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	59
51	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	61
52	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	62
53	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
54	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
55	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	62
56	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	60
57	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	57
58	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	53
59	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	55
60	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	64
61	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	2	4	57
62	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	61
63	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	56
64	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	49
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
66	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	54
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
68	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	51
69	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
70	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	53
71	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	1	4	4	4	48
72	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	54

menyebutkan sumber:
lah, penyusunan laporan, p



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

73	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	56
74	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	57
75	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	51
76	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	61
77	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	55
78	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	49
79	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	62
80	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	64
81	2	3	4	3	2	4	3	4	3	5	4	4	4	4	49
82	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	62
83	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	62
84	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	61
85	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	64
86	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	53
87	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	5	5	4	52
88	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	64
89	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	64
90	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	66
91	2	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	51
92	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	63
93	2	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	48
94	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	68
95	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	55
96	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	61

menyebutkan sumber:
ia, penyusunan laporan, p



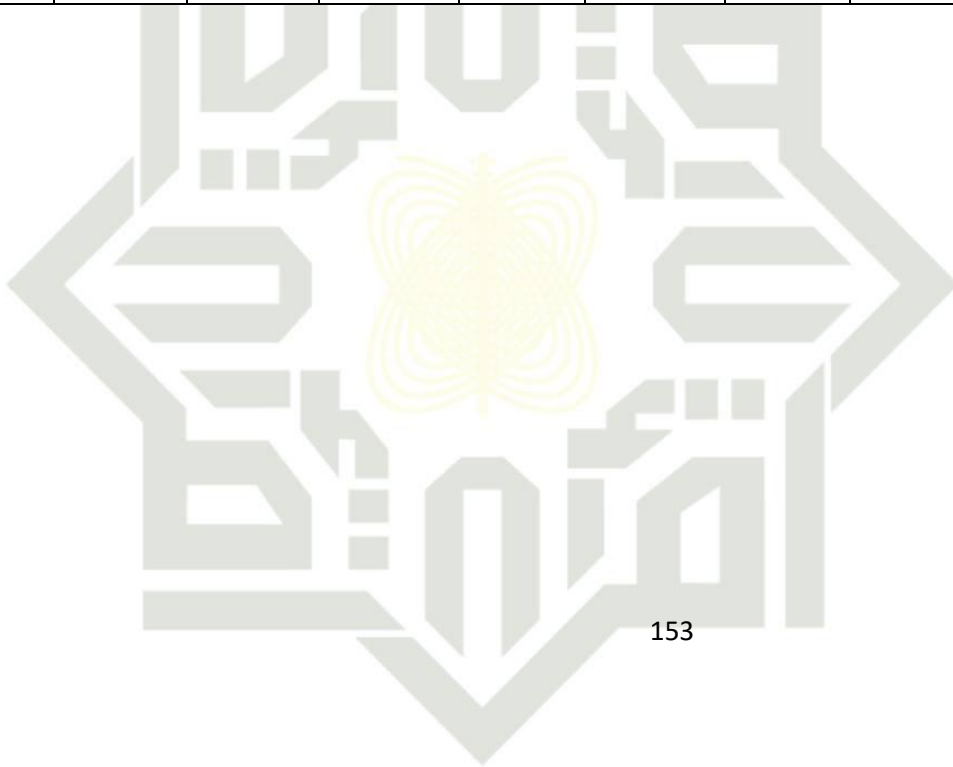
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

97	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	64
98	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	58
99	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
100	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	58
101	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
102	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	61
103	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	60
104	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	53
105	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	57
106	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	61
107	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	57
108	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	62
109	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	63

Riau

State Islamic Univ

karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 indidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 n yang wajar UIN Suska Riau.





PROFESIONALISME KERJA

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X1.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	JUMLAH
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	48
4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	5	2	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	52
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	55
4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	4	5	3	3	3	4	3	4	5	4	4	2	49
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	50
4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	53
4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	52
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	57
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	52
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	60
4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	40
4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	50
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	57
4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	54
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	52

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, penerjemahan, atau untuk keperluan khusus yang bersifat non-komersial, yang dilakukan secara wajar.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	49
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	53
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
3	4	5	5	4	5	4	2	3	4	4	3	4	50
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	50
4	5	5	4	4	4	5	5	2	2	5	4	4	53
5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	60
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	44
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	54
3	4	4	5	4	3	5	2	3	3	4	5	5	50
3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	56
3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	47
3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	47
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	50
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	49
4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	46

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, penerjemahan, atau untuk keperluan lain.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

3	3	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	43
4	4	5	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	47
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	49
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	48
4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	46
4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	47
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	55
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	61
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	59
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	58
4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	58
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	58
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	57
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	56
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	56
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	58
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	53
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	58

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	52
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	48
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	50
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	50
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	58
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	53
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	54
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53

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



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



KINERJA PEGAWAI

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	JUMLAH
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	61	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	58
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	55
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	60
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	65
5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61

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



4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	67
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	65
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54
4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	60
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	53
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	60
4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	59



4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	57
4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	63	
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	62
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	57	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63	
4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	59	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	59	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	63	
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65	
4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59	
4	5	5	5	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	62	
4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	64	
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	58	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	59	
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	5	58	
4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	5	57	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	60	
4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	5	5	56	
4	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	56	
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	55	

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



4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	57
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	56
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	55
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	5	58
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	59
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	56
5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	65
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	68
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	63
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	64
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	68
4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	68
4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	67
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	67
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	66
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	67
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	64
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	66
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	64



5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	1	3	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	64
4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	63
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	62
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	64
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	63
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	1	4	5	62
5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	66
5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	69

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

LAMPIRAN 3: R- Tabel

DF = n-2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 4: T tabel Untuk Alpha a 5% t

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.014
47	1.678	2.013
48	1.677	2.012
49	1.677	2.011
50	1.676	2.010
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007

df	0,05	0,025
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.995
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987
91	1.662	1.986
92	1.662	1.986
93	1.661	1.986
94	1.661	1.986
95	1.661	1.985
96	1.661	1.985
97	1.661	1.985
98	1.661	1.984
99	1.660	1.984
100	1.660	1.984
101	1.660	1.984
102	1.660	1.983
103	1.660	1.983
104	1.660	1.983

df	0,05	0,025
105	1.659	1.983
106	1.659	1.983
107	1.659	1.982
108	1.659	1.982
109	1.659	1.982
110	1.659	1.982
111	1.659	1.982
112	1.659	1.981
113	1.658	1.981
114	1.658	1.981
115	1.658	1.981
116	1.658	1.981
117	1.658	1.980
118	1.658	1.980
119	1.658	1.980
120	1.658	1.980
121	1.658	1.980
122	1.657	1.980
123	1.657	1.979
124	1.657	1.979
125	1.657	1.979
126	1.657	1.979
127	1.657	1.979
128	1.657	1.979
129	1.657	1.979
130	1.657	1.978
131	1.657	1.978
132	1.656	1.978
133	1.656	1.978
134	1.656	1.978
135	1.656	1.978
136	1.656	1.978
137	1.656	1.977
138	1.656	1.977
139	1.656	1.977
140	1.656	1.977
141	1.656	1.977
142	1.656	1.977
143	1.656	1.977
144	1.656	1.977
145	1.655	1.976
146	1.655	1.976
147	1.655	1.976
148	1.655	1.976
149	1.655	1.976
150	1.655	1.976
151	1.655	1.976
152	1.655	1.976
153	1.655	1.976
154	1.655	1.975
155	1.655	1.975
156	1.655	1.975

df	0,05	0,025
157	1.655	1.975
158	1.655	1.975
159	1.654	1.975
160	1.654	1.975
161	1.654	1.975
162	1.654	1.975
163	1.654	1.975
164	1.654	1.975
165	1.654	1.974
166	1.654	1.974
167	1.654	1.974
168	1.654	1.974
169	1.654	1.974
170	1.654	1.974
171	1.654	1.974
172	1.654	1.974
173	1.654	1.974
174	1.654	1.974
175	1.654	1.974
176	1.654	1.974
177	1.654	1.973
178	1.653	1.973
179	1.653	1.973
180	1.653	1.973
181	1.653	1.973
182	1.653	1.973
183	1.654	1.973
184	1.653	1.973
185	1.653	1.973
186	1.653	1.973
187	1.653	1.973
188	1.653	1.973
189	1.654	1.973
190	1.653	1.973
191	1.653	1.972
192	1.653	1.972
193	1.653	1.972
194	1.653	1.972
195	1.654	1.972
196	1.653	1.972
197	1.653	1.972
198	1.653	1.972
199	1.653	1.972
200	1.653	1.972

LAMPIRAN 5: Titik Persentase Distribusi F Untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 6: DOKUMENTASI PENELITIAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

