

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Oleh:

MAISYA FEBRIANA
12070124071

KONSENTRASI MSDM

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

SKRIPSI

PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SDM, KOMPETENSI DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA ASN BIDANG PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN DINAS PUPR PROVINSI RIAU KOTA PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh:

MAISYA FEBRIANA
12070124071

KONSENTRASI MSDM

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MAISYA FEBRIANA
NIM : 12070124071
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI
MANAJEMEN SDM, KOMPETENSI DAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA
ASN BIDANG PERUMAHAN DAN KAWASAN
PERMUKIMAN DINAS PUPR PROVINSI RIAU KOTA
PEKANBARU.

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING



NURLASERA, SE., M.Si
NIP. 19730601 200710 2 003

MENGETAHUI



DEKAN
Dr. Hj. MAHYARNI, SE., MM
NIP. 197000826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN**



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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

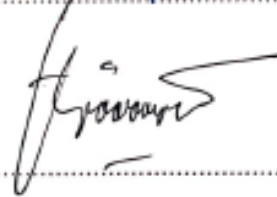
Nama : Maisya Febriana
NIM : 12070124071
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen
SDM, Kompetensi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai
(TPP) Terhadap Kinerja ASN Bidang Perumahan Dan
Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota
Pekanbaru
Tanggal Ujian : 07 Oktober 2024

Tim Penguji

Ketua
Dr. Jhon Afrizal, S. HI, MA
NIP. 19790911 201101 1 003



Penguji I
Tasriani, M. Ag
NIP 19700217 200701 2 029



Penguji II
Martha Hasanah, SH, MH
NIP. 19850319 202012 2 005



Sekretaris
Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat
NIP. 19880718 202012 2 018



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Maisya Febriana
NIM : 12070124071
Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 28 Februari 2002
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SDM, KOMPETENSI DAN
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA ASN BIDANG
PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN DINAS PUPF PROVINSI RIAU
KOTA PEKANBARU.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 28 Oktober 2024
Yang membuat pernyataan



Maisya Febriana
MAISYA FEBRIANA

NIM : 12070124071

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SDM, KOMPETENSI DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI(TPP) TERHADAP KINERJA ASN BIDANG PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN DINAS PUPR PROVINSI RIAU KOTA PEKANBARU

Oleh:

MAISYA FEBRIANA

NIM. 12070124071

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh implementasi sistem informasi manajemen SDM, kompetensi dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja ASN di Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai ASN pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus sampling) yang penetapan sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi sebanyak 36 pegawai. Analisis data menggunakan regresi linier berganda melalui program SPSS Versi 27. Hasil penelitian menyatakan bahwa pada uji t variabel implementasi sistem informasi manajemen SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ASN, sementara variabel kompetensi dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Selanjutnya pada uji f variabel implementasi sistem informasi manajemen SDM, kompetensi dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Nilai Adjusted R Square sebesar 66,8% yang berarti variabel kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variabel implementasi sistem informasi manajemen SDM, kompetensi dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) sedangkan sisanya sebesar 33,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci : Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM, Kompetensi, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Kinerja ASN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 IMPLEMENTATION OF HR
MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS, COMPETENCY AND
ADDITIONAL EMPLOYEE INCOME (AEI) ON THE PERFORMANCE
OF CIVIL SERVANTS IN THE FIELD OF HOUSING AND
RESIDENTIAL AREAS OF THE PUBLIC WORKS AND SPATIAL
PLANNING OFFICE OF RIAU PROVINCE PEKANBARU CITY**

By:

MAISYA FEBRIANA
NIM. 12070124071

This research aims to determine the effect of the implementation of HR management information systems, competence and additional employee income (AEI) on the performance of civil servants at the PUPR Office of Riau Province Pekanbaru City. This research method uses a quantitative approach. The population in this research is all employees of the civil servants in the Housing and Settlement Area Division. The sampling technique of this research uses a saturated sample (census sampling) which determines the sample taken from the entire population of 36 employees. Data analysis using multiple linear regression through the SPSS Version 27 program. The research results state that in the t test the variable implementation of the HR management information system has no significant effect on the performance of the civil servants, while the competency variable and additional employee income (TPP) have a significant effect on the performance of the state civil apparatus. Furthermore, in the f test the variable implementation of the HR management information system, competence and additional employee income (AEI) simultaneously have a significant affects the performance of the civil servants. The Adjusted R Square value is 66.8%, which means that the civil servants performance variable can be explained by the variable implementation of HR management information systems, competencies and additional employee income (AEI) while the remaining 33.2% can be explained by other variables not examined in this research.

Keywords : *Implementation Of Human Resource Management Information Systems, Competency, Additional Employee Income (AEI), Civil Servants Performance*


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.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik berjudul **“Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM, Kompetensi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai TPP Terhadap Kinerja ASN Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Suatu kehormatan bagi penulis untuk mempersembahkan yang terbaik kepada diri sendiri, almamater, kedua orang tua saya Ayahanda (Riznul Junaidi) dan Ibunda (Marwen), seluruh keluarga dan juga pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, S.E, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.sos, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim 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.

4. Bapak Dr. Mahmuzar, S.H, M.H, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Hj. Julina, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, S.E, M.M, selaku Ketua Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhrurozi, S.E, M.M, selaku sekretaris Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Nurlasera, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberi bimbingan, pengarahan dan nasehat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Henny Indrayani, SE. MM. selaku Penasehat Akademik yang memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan bekal dan ilmu yang bermanfaat.
11. Seluruh Staf akademik dan tata usaha serta staf jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
12. Terimakasih kepada Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru, terkhusus pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman atas kesempatan dan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di wilayah kerjanya.
13. Kepada sahabat saya yang ada di *real-life* maupun virtual yang memberikan

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.

dukungan, semangat motivasi, serta do'a-nya kepada penulis atas kelancaran dalam penulisan skripsi ini.

14. Rekan-rekan seangkatan Prodi Manajemen C, konsentrasi MSDM C, serta kelompok KKN Sinaboi 2023 atas kebersamaan, semangat, dan kenangan dalam perjalanan akademik ini.

15. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang turut serta memberikan kontribusi dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis mengharapkan kritik dan saran sebagai bahan perbaikan dimasa yang akan datang. Penulis berharap juga semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan dijadikan pertimbangan pihak-pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Juli 2024
Penulis

Maisva Febriana
12070124071

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 | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 9 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 10 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 11 |
| 1.5 Sistematika Penulisan..... | 11 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 13 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 13 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 13 |
| 2.2 Kinerja ASN | 14 |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja | 14 |
| 2.2.2 Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN) | 15 |
| 2.2.3 Pengertian Kinerja ASN | 15 |
| 2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 16 |
| 2.2.5 Indikator Kinerja Pegawai | 17 |
| 2.3 Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM | 18 |
| 2.3.1 Pengertian Implementasi..... | 18 |
| 2.3.2 Pengertian Sistem Informasi Manajemen SDM | 19 |
| 2.3.3 Tujuan Sistem Informasi Manajemen..... | 20 |
| 2.3.4 Implementasi Sistem Informasi Manajemen..... | 21 |
| 2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Sistem Informasi | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

| | |
|--|----|
| Manajemen SDM..... | 22 |
| 2.3.6 Indikator Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM | 22 |
| 2.3.7 Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM di Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru | 23 |
| 2.4 Kompetensi..... | 26 |
| 2.4.1 Pengertian Kompetensi | 26 |
| 2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi | 27 |
| 2.4.3 Indikator Kompetensi | 28 |
| 2.5 Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)..... | 29 |
| 2.5.1 Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) | 29 |
| 2.5.2 Tujuan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)..... | 29 |
| 2.5.3 Kriteria Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)..... | 29 |
| 2.5.4 Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)..... | 30 |
| 2.5.5 Pemberian dan Pengurangan TPP ASN Kepada Setiap ASN..... | 30 |
| 2.6 Pandangan Islam Setiap Variabel..... | 31 |
| 2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja..... | 31 |
| 2.6.2 Pandangan Islam Tentang Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM..... | 32 |
| 2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kompetensi..... | 32 |
| 2.6.4 Pandangan Islam Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)..... | 33 |
| 2.7 Penelitian Terdahulu..... | 35 |
| 2.8 Kerangka Pemikiran | 39 |
| 2.9 Konsep Operasional Variabel..... | 40 |
| 2.10 Hipotesis | 41 |
| 2.10.1 Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM Terhadap Kinerja ASN | 41 |
| 2.10.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ASN | 42 |
| 2.10.3 Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja ASN | 43 |
| 2.10.4 Pengaruh Implementasi Sistem informasi manajemen SDM, Kompetensi dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja ASN | 44 |
| 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 45 |
| 3.2 Jenis dan Sumber Data | 45 |

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.

| | |
|--|-----------|
| 3.2.1 Data Primer | 45 |
| 3.2.2 Data Sekunder | 45 |
| 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian..... | 46 |
| 3.3.1 Populasi..... | 46 |
| 3.3.2 Sampel | 46 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data | 47 |
| 3.4.1 Observasi | 47 |
| 3.4.2 Kuesioner | 47 |
| 3.4.3 Wawancara | 47 |
| 3.5 Teknik Analisis Data | 48 |
| 3.5.1 Analisis Deskriptif | 48 |
| 3.5.2 Analisis Kuantitatif | 48 |
| 3.6 Kualitas Data | 48 |
| 3.6.1 Uji Validitas | 48 |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas | 49 |
| 3.7 Uji Asumsi Klasik | 49 |
| 3.7.1 Uji Normalitas | 49 |
| 3.7.2 Uji Multikolinearitas..... | 50 |
| 3.7.3 Uji Heterokedastisitas | 50 |
| 3.8 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 51 |
| 3.9 Uji Hipotesis | 51 |
| 3.9.1 Uji T Parsial | 51 |
| 3.9.2 Uji F Simultan..... | 52 |
| 3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 53 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN | 54 |
| 4.1 Sejarah Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru | 54 |
| 4.2 Visi dan Misi Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru | 55 |
| 4.2.1 Visi..... | 55 |
| 4.2.2 Misi | 55 |
| 4.3 Tugas dan Fungsi..... | 56 |
| 4.3.1 Tugas dan Fungsi Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru | 56 |
| 4.3.2 Tugas dan Fungsi Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman..... | 56 |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Struktur Organisasi | 59 |
| 4.4.1 Struktur Organisasi Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman | 59 |
| 4.4.2 Struktur Organisasi Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru | 61 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 62 |
| 5.1 Deskripsi Karakteristik Responden | 62 |
| 5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 62 |
| 5.1.2 Responden Berdasarkan Usia | 62 |
| 5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 63 |
| 5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja | 64 |
| 5.1.5 Responden Berdasarkan Jabatan/Golongan | 64 |
| 5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian | 65 |
| 5.2.1 Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM (X1) | 65 |
| 5.2.2 Kompetensi (X2) | 66 |
| 5.2.3 Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) | 68 |
| 5.2.4 Kinerja (Y) | 69 |
| 5.3 Uji Kualitas Data | 70 |
| 5.3.1 Uji Validitas | 70 |
| 5.3.2 Uji Reliabilitas | 71 |
| 5.4 Uji Asumsi Klasik | 72 |
| 5.4.1 Uji Normalitas | 72 |
| 5.4.2 Uji Multikolinearitas | 73 |
| 5.4.3 Uji Heteroskedastisitas | 74 |
| 5.5 Analisis Regresi Linier Berganda | 75 |
| 5.6 Uji Hipotesis | 76 |
| 5.6.1 Uji T Parsial | 76 |
| 5.6.2 Uji F Simultan | 77 |
| 5.6.3 Koefisien Determinasi (R ²) | 78 |
| 5.7 Pembahasan | 78 |
| 5.7.1 Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM Terhadap Kinerja ASN | 78 |
| 5.7.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ASN | 80 |
| 5.7.3 Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja ASN | 81 |

| | |
|--|-----------|
| 5.7.4 Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM, Kompetensi dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja ASN | 83 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... | 85 |
| 6.1 Kesimpulan..... | 85 |
| 6.2 Saran..... | 86 |
| DAFTAR PUSTAKA | 87 |
| LAMPIRAN..... | 91 |



UIN SUSKA RIAU

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



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Laporan Kinerja Pemanfaatan SDM & Anggaran Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Tahun 2022 | 2 |
| Tabel 1. 2 Data Rincian Jabatan ASN Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru Tahun 2023..... | 3 |
| Tabel 1. 3 Laporan Penilaian Kompetensi ASN Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru Tahun 2022 | 6 |
| Tabel 1. 4 Perhitungan TPP Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru Tahun 2023 | 7 |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu | 35 |
| Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel | 40 |
| Tabel 3. 1 Skala Likert..... | 47 |
| Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 62 |
| Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Usia | 63 |
| Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 63 |
| Tabel 5. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja | 64 |
| Tabel 5. 5 Responden Berdasarkan Jabatan/Golongan | 64 |
| Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM (X1)..... | 65 |
| Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompetensi (X2)..... | 67 |
| Tabel 5. 8 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) | 68 |
| Tabel 5. 9 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja (Y) | 69 |
| Tabel 5. 10 Hasil Uji Validitas..... | 71 |
| Tabel 5. 11 Hasil Uji Reliabilitas..... | 72 |
| Tabel 5. 12 Hasil Uji Multikolinearitas | 73 |
| Tabel 5. 13 Analisis Regresi Linier Berganda | 75 |
| Tabel 5. 14 Uji T Parsial | 76 |
| Tabel 5. 15 Uji F Simultan..... | 77 |
| Tabel 5. 16 Koefisien Determinasi (R^2)..... | 78 |

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.



DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Model Implementasi Sistem Informasi | 21 |
| Gambar 2.2 Tampilan Login SIGMA | 23 |
| Gambar 2.3 Tampilan Beranda SIGMA | 23 |
| Gambar 2.4 Tampilan Login E-office | 24 |
| Gambar 2.5 Tampilan Beranda E-office | 24 |
| Gambar 2.6 Tampilan LPSE | 25 |
| Gambar 2.7 Model Denah pada AutoCAD | 26 |
| Gambar 2.8 Model Rumah 2D | 26 |
| Gambar 2.9 Kerangka Pemikiran | 39 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman | 60 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru | 61 |
| Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas Histogram | 72 |
| Gambar 5.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot | 73 |
| Gambar 5.3 Hasil Uji Heterokedastisitas | 74 |

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 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.

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam ranah manajemen SDM, peningkatan kinerja sebagai suatu aspek yang tidak hanya mendesak tetapi juga menuntut pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang mendasarinya. Proses peningkatan kinerja melibatkan berbagai variabel yang berkaitan. Dalam konteks ini, permasalahan muncul ketika terdapat perluasan peran SDM dalam menghadapi dinamika pasar kerja yang cepat berubah dan evolusi tuntutan kompetensi. Oleh karena itu, efektivitas sebuah instansi dalam meningkatkan kinerjanya sebagian besar bergantung pada kemampuan dan hasil kerja dari tenaga manusia yang terlibat dalam aktivitasnya.

Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru adalah sebuah instansi perangkat daerah sebagai unsur pelaksana untuk membantu Gubernur dalam menjalankan administrasi pemerintahan terkait dengan pekerjaan umum, penataan ruang, perumahan, kawasan permukiman, dan pertanahan di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau. Penelitian akan berfokus pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman bertanggung jawab atas perencanaan, pembinaan, pengawasan, pengendalian, pelaksanaan, *monitoring*, evaluasi dan pelaporan kegiatan terkait perumahan dan kawasan permukiman di wilayah Provinsi Riau yang telah diatur oleh Kepala Bidang untuk memenuhi tanggung jawab dan menyelenggarakan fungsi. Fokus utama bidang ini adalah memastikan pembangunan perumahan dan kawasan permukiman yang layak, aman, dan berkelanjutan bagi masyarakat.

BAB I

PENDAHULUAN

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.

Kinerja adalah bagian penting dalam pemahaman tentang bagaimana seorang pegawai dapat bekerja dengan baik atau tidak di tempat kerja. Pendapat Mangkunegara (2015), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di setiap instansi pemerintah, salah satu tujuan yang paling penting adalah meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara. Menyusun Dokumen Laporan Kinerja (LkjIP) berkualitas sesuai dengan Permenpan 53 Tahun 2014 dan menginfokan analisis dan evaluasi seluruh informasi tentang pencapaian kinerja. Informasi dalam laporan kinerja berguna untuk penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

Tabel 1. 1 Laporan Kinerja Pemanfaatan SDM & Anggaran Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Tahun 2022

| No. | Indikator Kinerja | Bobot Indikator | Bobot Pagu | Jumlah SDM | Bobot SDM | Hasil Perbandingan |
|-----|--|-----------------|------------|------------|-----------|-----------------------------|
| 1 | Persentase luasan Kawasan kumuh yang ditangani | 18,18 | 11,00 | 39 | 13,68 | Bobot SDM ≤ bobot indikator |
| 2 | Persentase lingkungan yang sehat dan aman yang didukung dengan PSU | | | | | |

Sumber : Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru, 2023

Dari tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa perbandingan pemanfaatan SDM dan anggaran pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Tahun 2022 yaitu bobot SDM lebih rendah dari bobot indikator, bobot pagu cukup besar sehingga butuh penambahan SDM untuk mengejar kinerja.

Berikut peneliti melampirkan data rincian jenis jabatan pegawai ASN Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru pada tahun 2023:



Tabel 1. 2 Data Rincian Jabatan ASN Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru Tahun 2023

| Jenis Jabatan | Jumlah Pegawai (orang) |
|--------------------------------|------------------------|
| Jabatan Struktural | 1 |
| Jabatan Fungsional | 2 |
| Jabatan Pelaksana Teknis | 29 |
| Jabatan Pelaksana Administrasi | 4 |
| Total keseluruhan | 36 |

Sumber : Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa Dinas PUPR merupakan dinas teknis yang memiliki tugas dan fungsi sebagai pelaksana kegiatan di bidang infrastruktur. Secara tugas dan fungsi memang dibutuhkan pelaksana teknis. Disimpulkan bahwa pegawai Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman didominasi oleh jabatan pelaksana teknis. Jika dibandingkan dengan data sebelumnya (Tabel 1.1) informasi dalam laporan kinerja belum terwujud dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi pada tahun berikutnya yaitu tahun 2023, dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja belum memenuhi kriteria capaian kinerja.

Kemajuan teknologi informasi memiliki dampak yang signifikan, terutama di sektor publik. Pemanfaatan teknologi informasi untuk kegiatan ASN menjadi sangat penting dalam era ini. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) No.13 tahun 2024 Tentang Hasil Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Pada Instansi Pusat dan Daerah tahun 2023, Pemerintah Kota Pekanbaru menduduki peringkat kedua setelah Pemerintah Kota Dumai dengan perolehan indeks SPBE 3,42 dikategorikan baik. Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Kota Pekanbaru mengalami kenaikan signifikan dibanding tahun 2022 lalu dengan indeks 2,83

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.



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

dikategori cukup. Hal ini tentunya dapat ditingkatkan lagi dan mendapat perolehan predikat yang sangat baik jika penggunaan sistem informasi dapat digunakan lebih optimal. Sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) tidak digunakan untuk pemeringkatan, namun untuk melacak kemajuan implementasi SPBE juga dalam peningkatan implementasi SPBE di pusat maupun daerah.

Penerapan sistem informasi sumber daya Manusia di Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru menggunakan aplikasi/web SIGMA dan E-Office untuk data kepegawaian yang bertujuan untuk mendukung manajemen kepegawaian. Sedangkan implementasi sistem informasi manajemen SDM pada kinerja pegawai menggunakan Ms. Word, Ms. Excel untuk pembuatan laporan, aplikasi/web Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) untuk melihat jalannya kegiatan, aplikasi AutoCAD untuk design infrastruktur. Sistem informasi memproses *input* dan menghasilkan *output* dapat mencapai tujuan organisasi, namun juga bergantung pada pengguna yang mau menerima dan menggunakan informasi tersebut. Disisi lain, terdapat kekurangan seperti kurangnya *maintenance* pada penggunaan LPSE dan sulitnya memastikan waktu pelaksanaan yang tepat waktu cukup sering menjadi masalah yang sering di temui. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)

Dari temuan informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan Bapak Rizal selaku Kepala Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman, sering kali terjadi penundaan pengisian data di aplikasi manajemen kepegawaian yang disebabkan oleh gangguan sistem. Selanjutnya, dalam pengumpulan laporan 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.

masih menggunakan metode manual yang sewaktu-waktu data tersebut dapat hilang, rusak dan dimanfaatkan oleh individu yang tidak memiliki tanggung jawab. Pengamatan lapangan menunjukkan bahwa keluhan serupa dialami oleh banyak pegawai, yang mengindikasikan bahwa masalah ini berpotensi mengganggu efisiensi manajemen kinerja ASN serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi yang menurunkan motivasi pegawai terhadap penggunaan Sistem Informasi SDM dalam Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh seorang pegawai untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan profesional, efektif, dan efisien. Kompetensi individu sangat dipengaruhi oleh riwayat pendidikan terakhir yang mereka capai dalam meningkatkan kompetensi mereka. Adapun kualifikasi riwayat pendidikan terakhir pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman, mensyaratkan bidang Teknik seperti Teknik Sipil, Arsitektur, dan Lingkungan yang mampu memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sangat relevan dengan pembangunan dan pengelolaan perumahan serta kawasan permukiman maka dari itu, dapat memberikan kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan di lapangan.

Pada Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru, penilaian kompetensi pegawai dilakukan oleh setiap Kepala Bidang. Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman terdapat 4 indikator yang dinilai dari kompetensi pegawainya yaitu

(1) integritas berdasarkan seberapa baik pegawai bekerja dalam tim, kontribusinya

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.

dalam proyek pekerjaan, dan kemampuannya dalam mengintegrasikan berbagai fungsi kerja, (2) kepemimpinan, berdasarkan kemampuan dalam mengambil keputusan, mengelola konflik, memberikan arahan yang jelas, dan memotivasi anggota tim. (3) kemampuan teknis, berdasarkan keahlian dalam menggunakan perangkat lunak tertentu, pemahaman tentang prosedur teknis, dan kecepatan serta akurasi dalam menyelesaikan tugas teknis dan (4) sikap perilaku, dinilai berdasarkan Kedisiplinan, tanggung jawab, inisiatif, keterbukaan terhadap feedback, dan interaksi yang sopan serta profesional dengan rekan kerja dan klien. Berikut data laporan penilaian kompetensi pegawai Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman pada tahun 2022:

Tabel 1. 3 Laporan Penilaian Kompetensi ASN Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru Tahun 2022

| Indikator | Bobot | Total Bobot | Jumlah Pegawai (Orang) | Bobot | Total Bobot | Jumlah Pegawai (orang) |
|----------------------|-------------------------|-------------|--------------------------|-------|-------------|------------------------|
| Integritas | 10 | 7,30 | 10 | 5 | 3,06 | 25 |
| Kepemimpinan | 10 | 7,10 | | 5 | 3,00 | |
| Kemampuan Teknis | 10 | 7,12 | | 5 | 2,40 | |
| Sikap Perilaku | 10 | 7,20 | | 5 | 2,80 | |
| Rata-Rata | | 7,18 | | | 2,81 | |
| Tingkat Nilai | Diatas Rata-Rata | | Dibawah Rata-Rata | | | |

Sumber : Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru Tahun 2022

Dari tabel 1.3 dijelaskan bahwa 4 indikator penilaian kompetensi untuk keseluruhan pegawai ialah nilai integritas, kepemimpinan, kemampuan teknis, dan sikap perilaku. Adanya perbandingan bobot skor atau target yang diberikan kepada sejumlah pegawai dibedakan berdasarkan kelas jabatannya. Sebanyak 10 pegawai dengan rata-rata 7,18 dari bobot 10, menandakan bahwa hasil penilaian kompetensi secara keseluruhan berada pada tingkat nilai di atas rata-rata.

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.

Selanjutnya, sebanyak 25 pegawai dengan rata-rata 2,81 dari bobot 5, menandakan bahwa hasil penilaian kompetensi secara keseluruhan berada pada tingkat nilai di bawah rata-rata. Hal ini terbukti bahwa kompetensi belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditentukan. Dari hasil pencapaian kompetensi ini dapat dijadikan bahan acuan agar pegawai lebih meningkatkan kompetensi dan dapat memenuhi persyaratan yang ada supaya lebih maksimal dan lebih optimal dalam peningkatan kinerja.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) atau pemberian intensif kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) juga menjadi komponen penting untuk meningkatkan kinerja. Menurut Kadarisman (2016) adalah tunjangan yang diberikan dalam bentuk uang tambahan selama periode satu bulan di luar gaji yang dibayarkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. TPP diberikan oleh Pemerintah Provinsi Riau yang ditetapkan oleh Gubernur dan bersumber dari Peraturan Gubernur Riau No. 59 Tahun 2021. Berikut tabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada pegawai Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru:

Tabel 1. 4 Perhitungan TPP Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru Tahun 2023

| Grade | Jumlah ASN (orang) | Nominal TPP (Rp) | Persentase(%) |
|--------------|--------------------|------------------|---------------|
| 11 | 1 | 13.600.000.00 | 2,8 |
| 9 | 2 | 9.900.000.00 | 5,5 |
| 7 | 23 | 6.200.000.00 | 64 |
| 6 | 2 | 4.800.000.00 | 5,5 |
| 5 | 8 | 3.500.000.00 | 22,2 |
| Total | 36 | | 100 |

Sumber : Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru, 2023



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.

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa perhitungan TPP Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman pada Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru ini besarnya TPP yang didapat yaitu berdasarkan kelas jabatan yang sesuai dengan kemampuan ekonomi daerah yaitu *grade* 11 dengan nominal TPP Rp. 13,600,000.00, *grade* 9 dengan nominal TPP Rp. 9,900,000.00, *grade* 7 dengan nominal TPP Rp. 6,200,000.00, , *grade* 6 dengan nominal TPP Rp. 4,800,000.00, , *grade* 5 dengan nominal TPP 3,500,000.00. Terbukti bahwa besar kecilnya pemberian TPP di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau tercantum dalam Peraturan Gubernur Pasal 6 Nomor 01 Tahun 2021 berdasarkan kelas jabatan. Pemberian TPP tidak hanya sesuai dengan kelas jabatan, akan tetapi juga diberikan berdasarkan beban kerja dan disiplin pegawai. Permasalahan di lapangan yang ditemui yaitu masih ada pegawai yang belum sepenuhnya disiplin dan bertanggung jawab atas beban kerja yang di bebaskan kepadanya, sebagai *punishment* akan mengurangi pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) sesuai ketentuan yang berlaku.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh implementasi SIM SDM, peningkatan kompetensi ASN, dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) dalam mengatasi masalah yang telah diidentifikasi dalam penelitian. Selama tahap *pra-riset* di Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru, teridentifikasi bahwa kinerja pegawai menurun, ditandai dengan sejumlah karyawan yang belum dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) seperti banyak pekerjaan tertunda yang tidak selesai tepat waktu karena belum menerapkan sistem informasi untuk mendukung pengumpulan hasil kinerja pegawai, bentuk laporan kinerja masih menggunakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

metode manual sehingga mengakibatkan keterlambatan atau tidak adanya kesesuaian waktu dalam pengumpulan laporan kerja kepada pimpinan. Selanjutnya, hasil penilaian kompetensi pegawai didominasi berada pada tingkat nilai di bawah rata-rata. Hal ini terbukti bahwa kompetensi belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditentukan. Pemberian TPP bervariasi sesuai dengan golongan, namun beberapa pegawai mungkin mengalami pemotongan atau bahkan tidak mendapatkan TPP sama sekali karena masalah kelalaian dan kurangnya disiplin.

Dengan memahami permasalahan yang ada, penelitian ini dapat memberikan potensi yang signifikan dalam usaha peningkatan terhadap kinerja ASN. Maka peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti di Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru yang terfokus pada Bidang Perumahan Dan Kawasan Permukiman dengan judul: “Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM, Kompetensi dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja ASN Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru”

1.2 Rumusan Masalah

Berkaitan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang akan dianalisis adalah :

1. Apakah implementasi sistem informasi manajemen SDM secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru?
2. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru?


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Apakah tambahan penghasilan pegawai (TPP) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Riau Kota Pekanbaru?

4. Apakah implementasi sistem informasi manajemen SDM, kompetensi dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial sistem informasi manajemen SDM terhadap kinerja ASN pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja ASN pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja ASN pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan implementasi sistem informasi manajemen SDM, kompetensi dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja ASN pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan tulisan ini dapat berkontribusi dalam memperluas pengetahuan dan menjadi sumber yang berguna bagi peneliti lain mengenai pengaruh implementasi sistem informasi manajemen SDM, kompetensi dan TPP terhadap kinerja ASN pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis terhadap pengaruh implementasi sistem informasi manajemen SDM, kompetensi, tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja ASN.

b. Bagi Instansi Terkait

Temuan riset ini dapat memberikan gambaran kepada pegawai dan tenaga kerja tentang arti pentingnya pengaruh implementasi sistem informasi manajemen SDM, kompetensi dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) sehingga dapat meningkatkan kinerja ASN.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak lain yang ingin meneliti isu-isu terkait di masa mendatang.

1.5 Sistematika Penulisan

Berikut diuraikan sistematika penulisan yang mencakup rincian penelitian dari setiap bab, terdiri dari:

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

Bab ini mencakup latar belakang masalah yang menjadi dasar permasalahan penelitian ini. Perumusan masalah berupa pernyataan tentang kondisi, fenomena atau konsep serta tujuan dan manfaat dilakukannya penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup landasan teori yang sejalan dengan variabel penelitian, juga terdapat penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel penelitian, kerangka pemikiran, definisi variabel serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup penjelasan tentang lokasi serta waktu dilakukannya penelitian, jenis dan sumber data, populasi, sampel, dan teknik pengumpulan data dan teknik pengolahan data.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek yang diteliti mencakup sejarah singkat objek penelitian, visi, misi, tugas, fungsi serta struktur organisasi.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan perolehan hasil yang didapatkan selama penelitian serta interpretasinya.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merangkum kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan. Dan juga peneliti memberikan saran berupa rekomendasi yang diajukan bagi pihak terkait.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2020) mengungkapkan bahwa manajemen adalah kombinasi antara pengetahuan dan keterampilan dalam mengatur penggunaan sumber daya yang beragam, termasuk tenaga kerja dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan dengan efektif. Manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu manajemen yang muncul dari faktor manusia itu sendiri. Manajemen kepegawaian, yang juga dikenal sebagai manajemen SDM, adalah cabang manajemen yang mengendalikan komponen manusia ini.

Ni Kadek & John (2019:2) berpendapat bahwa MSDM ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Sementara itu, Sutrisno (2017) mendefinisikan MSDM sebagai serangkaian aktivitas yang melibatkan pengorganisasian, pendayagunaan, peningkatan, pemeliharaan, serta pengelolaan sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya pada masing-masing individu dan organisasi.

Dari penjelasan sebelumnya dapat diambil kesimpulan, bahwa manajemen memprioritaskan unsur manusia dalam hubungan kerja di atas pertimbangan lainnya. Karena kemampuan organisasi untuk berhasil bergantung pada kemampuan pegawai itu sendiri untuk bekerja secara efektif, manajemen sumber



daya manusia berfokus pada pengelolaan individu sebagai aset yang paling berharga.

2.2 Kinerja ASN

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai sebuah pencapaian persyaratan tugas tertentu, yang pada akhirnya menghasilkan *output*. Kinerja berperan sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan dalam suatu instansi atau perusahaan. John Miner berpendapat di dalam penelitian Sudarmanto (2015) kinerja adalah kualitas hasil kuantitas *output* dan 2 karakteristik aspek perilaku individu yaitu kerja sama dan penggunaan waktu dalam bekerja. Pranata (2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi, yang ditentukan oleh kewenangan dan kewajiban mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang sesuai dengan moral dan hukum.

Menurut Sutrisno yang berpendapat di dalam penelitian Duha (2014) kinerja mengacu pada perilaku dan cara kerja yang diharapkan dari seorang individu sehubungan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, pendapat Wilson Bangun (2012) kinerja adalah hasil kerja individu, sebagaimana ditentukan oleh tuntutan/persyaratan pekerjaan posisi mereka (*job requirement*). Menurut Kasmir (2016: 182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam waktu yang ditentukan.

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 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.

2.2.2 Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN)

Aparatur Sipil Negara (ASN) didefinisikan sebagai sekelompok individu yang bekerja untuk pemerintah seperti kementerian, lembaga, atau badan-badan pemerintah daerah. ASN bertanggung jawab atas penyelenggaraan pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tugas-tugas mereka beragam, tergantung pada bidang atau departemen tempat mereka bekerja. Sebagai contoh, mereka bisa bekerja di bidang pendidikan, kesehatan, keuangan, atau infrastruktur. Sebagai bagian dari ASN, mereka memiliki tanggung jawab yang signifikan dalam mempertahankan stabilitas dan kemajuan negara serta melaksanakan kebijakan-kebijakan pemerintah.

2.2.3 Pengertian Kinerja ASN

Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah sebuah pencapaian kerja yang diperoleh capaiannya bagi setiap ASN pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja (Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011). Perencanaan atau tujuan, pencapaian tujuan, dan evaluasi prestasi kerja dengan menggunakan indikator kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya, semuanya termasuk dalam prestasi kerja. Sementara itu, untuk meninjau komponen perilaku kerja, orientasi pelayanan, loyalitas, dedikasi, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan-khususnya bagi ASN yang menduduki jabatan struktural-digunakan untuk mengukur komponen perilaku kerja.

Kinerja pegawai lebih dari sekedar data yang digunakan instansi untuk memutuskan siapa yang dipromosikan atau ditetapkannya penghasilan bagi instansi atau lembaga.. Menurut Rivai (2014:197) “Kinerja adalah keseluruhan hasil usaha seseorang selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan

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.

kegiatan atau sasaran yang telah ditentukan bersama dan telah ditetapkan sebelumnya”. Sama hal dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015: 67) “Kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai untuk memenuhi kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari uraian sebelumnya, bahwasanya kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan dan menghasilkan tujuan yang diharapkan seperti yang telah ditetapkan oleh standar kinerja pegawai yang berlaku dalam instansi untuk memenuhi tujuan pemerintah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai merupakan prosedur yang dilakukan melalui beberapa metode untuk menaikkan kemampuan kerja dan kinerja seseorang.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dikemukakan oleh Edison et al. (2016) sebagai berikut:

1. Kompensasi

Pemberian gaji kepada pegawai sebagai imbalan atas sumbangsuhnya yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian gaji yang efisien akan membantu pegawai memiliki motivasi untuk terus bekerja dengan optimal.

2. Sistem atau prosedur

Metode yang efektif membantu pegawai melakukan pekerjaannya lebih baik.

3. Pemimpin dan kepemimpinan

Dorongan dan dukungan dari para pemimpin dapat memotivasi 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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk berusaha lebih optimal lagi.

4. Budaya lingkungan kerja

Sistem dukungan dan norma kerja pegawai dapat meningkatkan antusiasme pegawai terhadap pekerjaan mereka ke tingkat yang lebih tinggi.

5. Komunikasi

Pemberian informasi mengenai pekerjaan yang berhubungan dengan satu pegawai dengan pegawai lainnya.

6. Kompetensi

Potensi seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan cara terbaik.

7. Motivasi dan pengakuan

Sikap di antara anggota pegawai yang dapat memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.

2.2.5 Indikator Kinerja Pegawai

Ada 4 indikator yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengevaluasi kinerja (John Miner dalam Sudarmanto, 2015), yaitu:

- a. Kualitas, mencakup ketelitian, kecerobohan, keakuratan.
- b. Kuantitas, merujuk pada banyaknya pekerjaan yang berhasil diselesaikan.
- c. Waktu, mengacu pada durasi penyelesaian tugas

Sedangkan menurut Bernardin & Russel (2010) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator kinerja, sebagai berikut :

- a. Kualitas, mengukur seberapa jauh hasil suatu pekerjaan dengan prosedur atau capaian yang hampir sempurna dan ideal dalam mencapai tujuan atau sasaran.

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.

- b. Kuantitas, berkaitan dengan banyaknya tugas yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, berkaitan dengan waktu/durasi yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan.
- d. Efektivitas, berkaitan dengan tingkat penggunaan sumber daya manusia (orang, uang, material, dan teknologi) yang bermanfaat mencapai tujuan dan menghasilkan *output* yang mengurangi pemborosan atau kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut.
- e. Komitmen Organisasi, berkaitan dengan sejauh mana dedikasi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan kewajiban mereka pada organisasi.

Indikator kinerja dapat di evaluasi dari berbagai perspektif yang mencakup kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, serta seberapa efisien sumber daya digunakan dan tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi. Pendekatan ini membantu memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja seseorang dalam konteks profesional.

2.3 Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM

2.3.1 Pengertian Implementasi

Kata implementasi diartikan sebagai penerapan atau pelaksanaan suatu hal. E. Mulyasa mendefinisikan implementasi sebagai "pelaksanaan", yang berasal dari kata kerja Bahasa Inggris *implement* yang memiliki arti melaksanakan. Hal ini terkadang dilakukan setelah perencanaan sudah cukup matang. Pendapat E. Mulyasa ini sejalan dengan pernyataan dari Grindle bahwa, implementasi adalah suatu proses yang cakupannya luas dari langkah kelola yang dapat diteliti pada



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.

tingkat program tertentu dan hanya dapat dimulai setelah tujuan dan sasaran ditetapkan.

Sesuai dengan buku Nurdin (Usman, 2002) Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum, ia berbagi pemikirannya tentang masalah implementasi. Pada intinya, implementasi mengacu pada aktivitas, aksi, tindakan mekanisme suatu sistem yang meliputi kegiatan terencana dan pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan, kata implementasi mengacu pada mekanisme suatu sistem. Peneliti berpendapat bahwa implementasi adalah proses penerapan rancangan dan program dalam meraih suatu tujuan tertentu.

2.3.2 Pengertian Sistem Informasi Manajemen SDM

Wikipedia.com mendefinisikan HRIS (*Human Resource Information System*) sebagai suatu bentuk keterkaitan antara teknologi informasi dan sumber daya manusia. Sistem tersebut mengatur proses pengolahan data sesuai dengan langkah-langkah yang ditetapkan merangkum informasi ke dalam sebuah aplikasi perencanaan sumber daya perusahaan dan mengintegrasikan MSDM sebagai disiplin ilmu yang sebagian besar menerapkan bidang teknologi informasi pada kegiatan MSDM seperti perencanaan. Secara keseluruhan, tujuan dari sistem perencanaan sumber daya perusahaan yaitu sebagai penggabungan sebuah data dari beberapa aplikasi dalam satu sistem dengan basis data secara meluas.

Sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) merupakan salah satu elemen dari sistem informasi manajemen. SISDM, yang juga disebut sebagai SIMPEG, merupakan sistem informasi manajemen sumber daya manusia yang menyajikan informasi untuk memudahkan atasan dalam pekerjaan mereka



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.

(Susanto, 2004). Setiap organisasi memiliki *system* untuk mengolah dan menyimpan data mengenai SDM, kemudian merubah informasi tersebut menjadi sesuatu yang dapat diakses oleh penggunanya.

Raymond McLeod, Jr (2012:244) mendefinisikan sistem informasi sumber daya manusia adalah sebuah sistem yang membantu manajemen untuk memudahkan proses pengambilan keputusan, yang meliputi kegiatan perencanaan, penerimaan, penempatan, pelatihan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia atau pegawai perusahaan. Pernyataan di atas mengindikasikan bahwa tujuan sistem informasi sumber daya manusia ialah sebagai fasilitas dari tugas yang relevan dengan sumber daya manusia serta membantu dalam pengambilan keputusan terkait manajemen organisasi.

2.3.3 Tujuan Sistem Informasi Manajemen

Lipursari berpendapat bahwa sistem informasi manajemen (SIM) merupakan jaringan data yang dibutuhkan oleh pihak atasan untuk melakukan pekerjaan mereka (bagi keperluan organisasi), khususnya dalam menetapkan keputusan yang mempermudah organisasi mencapai tujuannya.

Dari uraian di atas, diketahui dengan jelas bahwa tujuan dari sistem informasi manajemen adalah :

- a. Sebagai penyedia data yang mempermudah atasan dalam mengambil ketetapan.
- b. Mempermudah organisasi atau atasan dalam melakukan tugas-tugas.
- c. Membantu dalam peningkatan dan pengembangan diri organisasi.

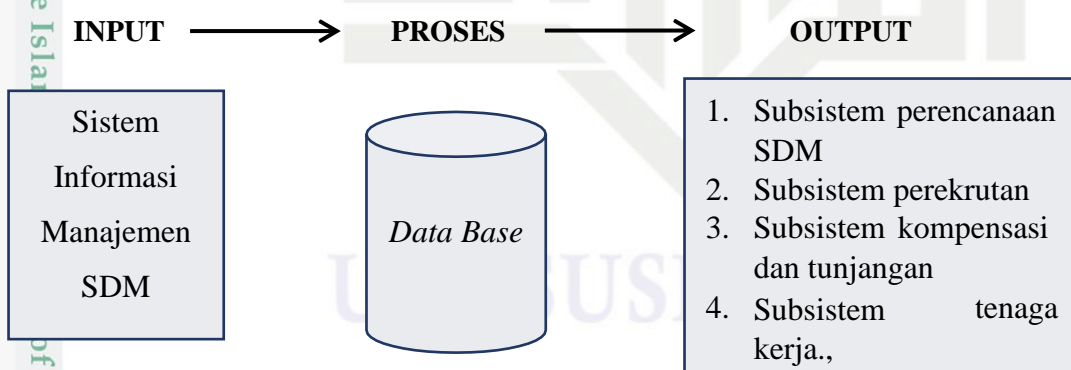
2.3.4 Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM

Implementasi/Penerapan Sistem informasi manajemen, menurut Moekijat (1993), adalah aplikasi dari sistem metode pengolahan data yang dibuat di dalam sebuah organisasi dan di satukan dengan tujuan untuk menawarkan manajemen untuk data internal dan eksternal sesuai kebutuhan. Basis data, model manajemen dan keputusan, perangkat keras dan perangkat lunak komputer, juga pedoman prosedural digunakan dalam penerapan sistem informasi manajemen ini. Informasi untuk pemrosesan transaksi, penjelasan status, dan fungsi terkait lainnya ditemukan di dasar sistem informasi manajemen berbentuk piramida.

Sutanta (2003) berpendapat bahwa tiap-tiap organisasi memiliki sistem untuk mengumpul dan menyimpan data yang menjelaskan sebagian besar organisasi memiliki unit sistem informasi dalam struktur organisasinya yang bertanggung jawab atas sejumlah tugas yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Berikut adalah gambar model Implementasi Sistem Informasi SDM :

Gambar 2. 1 Model Implementasi Sistem Informasi



Sumber : Sistem Informasi Oleh Teguh Wahyono, 2004

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

2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM

Beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi sistem informasi manajemen SDM menurut Ivancevich, J.M., & Konopaske, R. (2013) didalam bukunya yang berjudul *Human Resources Management: Management Entrepreneurship*, antara lain:

1. Ketersediaan sumber daya manusia yang terlatih dan kompeten
2. Dukungan dan komitmen
3. Ketersediaan infrastruktur teknologi informasi yang memadai
4. Ketersediaan data yang akurat dan lengkap untuk dimasukkan ke dalam sistem.
5. Kepatuhan terhadap regulasi dan kebijakan yang berlaku terkait dengan perlindungan data dan privasi karyawan.

2.3.6 Indikator Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM

Dikenal dengan model kesuksesan sistem informasi yang dikemukakan oleh DeLone dan McLean (dalam Sanjaya, 2011). Berikut komponen-komponennya:

- a. Kualitas Sistem, yang mengukur seberapa baik kinerja sistem teknologi informasi
- b. Kualitas Informasi, yang menilai kebenaran, kelengkapan, akurasi, kejelasan, kegunaan dari sistem informasi.
- c. Pengguna, yang mengoperasikan sistem informasi
- d. Kepuasan Pemakai, respon dari pemakai terhadap penggunaan sistem informasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

e Dampak Individu, cara pengetahuan mempengaruhi bagaimana pengguna berperilaku.

2.3.7 Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM di Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru

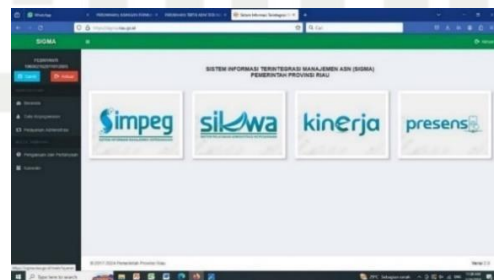
1. Sistem Informasi Terintegrasi Manajemen ASN (SIGMA)

Pemerintah Provinsi Riau menciptakan SIGMA untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akurasi kepegawaian. SIGMA juga bertujuan untuk mempermudah pendataan pegawai dan menghemat waktu, biaya, dan sumber daya yang digunakan dalam proses pelayanan publik. SIGMA dapat berfungsi sebagai penghubung untuk memungkinkan integrasi data dari aplikasi yang telah ada, menambahkan jenis data baru, dan bekerja untuk mencapai integritas dan kualitas data. Dalam rangka memfasilitasi peningkatan perencanaan daerah, pembuatan kebijakan program kegiatan, dan penilaian pembangunan.

Gambar 2. 2 Tampilan Login SIGMA



Gambar 2. 3 Tampilan Beranda SIGMA



Sumber : Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru, 2024

Gambar di atas merupakan tampilan *login* dan beranda dari aplikasi Sistem Informasi Terintegrasi ASN (SIGMA). Seluruh pegawai dapat masuk ke aplikasi tersebut menggunakan nomor induk pegawai (NIP). Aplikasi/Web SIGMA ini memiliki banyak fitur terkait data kepegawaian antara lain :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

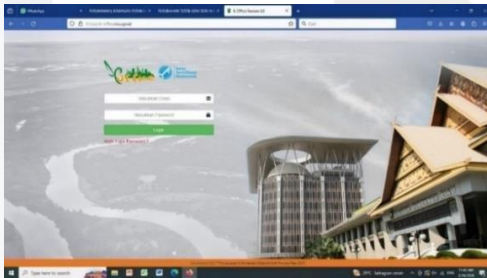
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

- c. Data pokok pegawai, seperti data keluarga, riwayat pendidikan, riwayat pekerjaan, tanda jasa, dan riwayat kinerja.
- d. Fitur penunjang kepegawaian, seperti daftar riwayat hidup, dll.
- e. Absensi dan hukuman disiplin.
- f. Dan pelayanan administrasi

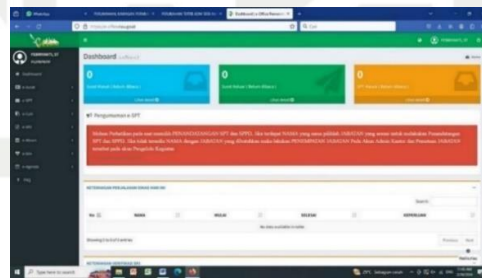
2. *E-Office (Electronic Office)*

Proses administrasi dan manajemen yang sebelumnya masih berbasis manual telah digantikan dengan program *e-Office*. Aplikasi *e-Office* yang memakai fasilitas jaringan komputer sebagai media otomasi dan sarana informasi ini sangat bermanfaat untuk arsip digital, kegiatan disposisi online, dan agenda kegiatan dalam rangka mendorong tertib administrasi di tempat kerja serta menambah efektivitas dan produktivitas kerja di instansi pemerintah.

Gambar 2. 4 Tampilan Login E-Office



Gambar 2. 5 Tampilan Beranda E-Office



Sumber : Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru, 2024

Gambar di atas merupakan tampilan login dan beranda dari aplikasi *E-office*. Seluruh pegawai dapat mengakses menggunakan email yang diberikan oleh Kominfo. Adapun layanan sub yang dapat diimplementasikan sesuai kebutuhan pegawai di dalam aplikasi/ web ini antara lain:

- a. e-Surat, yaitu sistem pengelolaan persuratan.
- b. e-SPT, yaitu sistem pengajuan perjalanan dinas ke Kab/Kota atau luar

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.

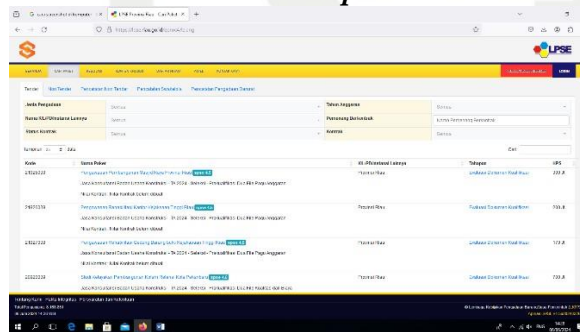
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

provinsi.

- c. e-Cuti, yaitu sistem pengajuan cuti pegawai.
 - d. e-SPJ, yaitu sistem pengelolaan data laporan keuangan kegiatan bidang/dinas.
 - e. Absen, yaitu sistem pengelolaan absensi pegawai.
 - e-Izin yaitu, sistem pengajuan izin pegawai.
 - e-Agenda
3. Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE)

LPSE (Layanan Pengadaan Secara Elektronik) adalah sebuah sistem yang dirancang untuk memfasilitasi proses pengadaan barang dan jasa pemerintah secara online. Aplikasi ini bertujuan untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas dalam proses pengadaan.

Gambar 2. 6 Tampilan LPSE



Sumber : Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru, 2024

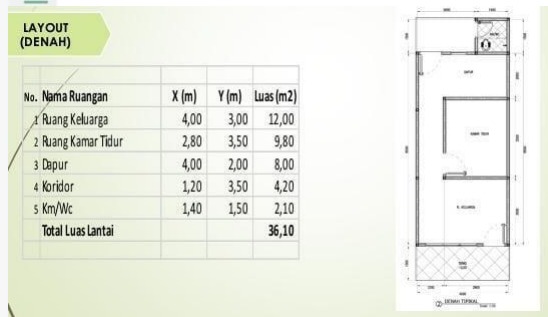
4. AutoCAD

AutoCAD merupakan sebuah perangkat lunak komputer yang digunakan untuk membuat, menggambar, merancang objek, memodifikasi, dan memvisualisasikan desain dalam bentuk 2D (dua dimensi) dan 3D (tiga dimensi).

Adapun kegunaannya Adapun penggunaan AutoCAD ini pada bidang Perumahan

dan Kawasan Permukiman di Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru ialah dalam perancangan jalan, pembangunan rumah, dan pengelolaan sistem drainase.

Gambar 2. 7 Model denah pada AutoCAD



Gambar 2. 8 Model rumah 2D



Sumber : Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru, 2024

2.4 Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi memiliki peran penting menyangkut kesanggupan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Seseorang tidak akan dapat menyelesaikan tugas dengan standar yang diperlukan jika mereka tidak memiliki kompetensi. Kapasitas untuk melakukan suatu tugas dengan mengandalkan pengetahuan, potensi, dan etos kerja yang dituntut oleh profesi merupakan definisi dari kompetensi

Wibowo (2014:324) mendefinisikan kompetensi sebagai keahlian untuk melaksanakan suatu tugas dengan menggunakan pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Sementara itu, kompetensi yang didefinisikan oleh Elizar & Tanjung (2018) sebagai kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan agar organisasi dapat menghasilkan hasil yang diinginkan. Menurut definisi Hutapea dan Thoaha (2008) kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas yang diperlukan

untuk posisinya dalam suatu organisasi agar organisasi tersebut dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut beberapa definisi yang dijelaskan di atas, kompetensi menggambarkan apa yang dilakukan oleh karyawan di berbagai tingkat organisasi dan standar yang berlaku untuk setiap tingkat. Kompetensi juga mengidentifikasi kualitas, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan pegawai untuk menjalankan tanggung jawab mereka dengan cara yang sesuai dengan kompetensi mereka, yang berdampak pada semua kinerja dalam organisasi.

2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Jufri (2018) mengindikasikan bahwa kemampuan individu dapat dipengaruhi oleh :

- 1) Keyakinan, keyakinan seseorang tentang orang lain dan tentang diri sendiri memiliki dampak yang besar pada perilaku mereka.
- 2) Keterampilan, bagian terbesar dari kompetensi.
- 3) Pengalaman, penguasaan berbagai kemampuan membutuhkan pengalaman sebelumnya dalam pemecahan masalah, komunikasi kelompok, dan lain sebagainya
- 4) Unsur-unsur kepribadian, kepribadian seorang pegawai dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan konflik, peduli interpersonal, kolaborasi, memberikan dampak terhadap orang lain dan menjalin komunikasi.
- 5) Motivasi, atasan memberikan dukungan, apresiasi dan penghargaan terhadap bawahan.

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 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.

- 6) Masalah Emosional, sikap terhadap otoritas yang berdampak pada kemampuan komunikasi dan menyelesaikan masalah.
- 7) Bakat Intelektual, proses analisis seperti penalaran intelektual dan analitis
- 8) Budaya organisasi.

2.4.3 Indikator Kompetensi

Hutapea (2008:28) dalam bukunya yang berjudul kompetensi plus, menyebutkan indikator kompetensi, antara lain :

a. Pengetahuan, terdiri dari :

- 1) Memiliki dan mengetahui pengetahuan yang relevan dengan bidangnya terkait dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan
- 2) Memahami tanggung jawab dan peran utama lembaga
- 3) Memahami pemanfaatan informasi, alat dan metode yang benar

b. Kemampuan, meliputi;

- 1) Mampu melakukan pekerjaan secara efektif
- 2) Mampu menanggulangi masalah
- 3) Mampu memastikan masalah utama
- 4) Mampu menyajikan informasi

c. Sikap kerja, meliputi :

- 1) Memiliki kreativitas kerja
- 2) Memiliki etos semangat kerja yang tinggi
- 3) Memiliki potensi dalam perencanaan serta pengorganisasian.

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.

2.5 Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

2.5.1 Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Tambahan Penghasilan Pegawai, sering dikenal sebagai TPP, adalah tunjangan yang diberikan dalam bentuk uang tambahan selama periode satu bulan di luar gaji yang dibayarkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. TPP diberikan berdasarkan capaian keberhasilan kinerja ASN.

Tunjangan kinerja sebagai wujud penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan mereka oleh Mondy dan Noe (1992). Sementara itu, menurut Yohanes (2013), Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan upaya untuk mendorong motivasi para pegawai agar dapat bekerja secara optimal, yang bertujuan sebagai tambahan pendapatan di luar gaji pokok yang telah ditetapkan.

2.5.2 Tujuan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Tujuan diberikan TPP bagi pegawai aparatur sipil negara yang dipekerjakan di lingkungan pemerintah Provinsi Riau (PerGub Riau Pasal 2 No. 59 Tahun 2021) adalah:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan publik
2. Meningkatkan disiplin ASN
3. Meningkatkan kinerja ASN
4. Meningkatkan keadilan dan kesejahteraan ASN
5. Meningkatkan integritas ASN

2.5.3 Kriteria Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Kriteria pemberian TPP bagi pegawai aparatur sipil negara yang dipekerjakan di lingkungan pemerintah Provinsi Riau (PerGub Riau No. 59 Tahun


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.

2021) berdasarkan:

1. Beban kerja
2. Prestasi kerja
3. Kondisi kerja
4. Kelangkaan profesi
5. Perhitungan obyektif lainnya

Dari kriteria TPP di atas, yang mempengaruhi tetapan besaran dasar TPP sesuai dengan kemampuan keuangan daerah atau kondisi ekonomi daerah.

2.5.4 Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Adapun indikator diberikannya TPP kepada pegawai aparatur sipil negara (PerGub Riau No. 59 Tahun 2021) adalah :

1. Kelas Jabatan

Kelas jabatan ditentukan dari hasil evaluasi jabatan untuk menilai suatu jabatan secara sistematis Tingkatan kelas jabatan yang dimaksud yaitu jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, jabatan fungsional pengawas sekolah dan ASN.

2. Besaran tetapan TPP

- a. Indeks kapasitas fiskal daerah, kondisi keuangan tiap daerah
- b. Indeks kemahalan konstruksi (IKK), yang mengukur tingkat kesulitan geografis suatu wilayah, menunjukkan bahwa tingkat harga di suatu wilayah akan meningkat seiring dengan tingkat kesulitan geografisnya.
- c. Indeks penyelenggaraan pemerintahan daerah

2.5.5 Pemberian dan Pengurangan TPP ASN Kepada Setiap ASN

1. Pemberian TPP untuk setiap jabatan yang ada di lingkungan Pemerintah



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.

Provinsi berdasarkan kelas jabatan

2. Pengurangan TPP diberlakukan :

- a. Bagi ASN yang tidak mengikuti apel pagi
- b. Bagi ASN yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan
- Bagi ASN yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan

2.6 Pandangan Islam Setiap Variabel

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Dijelaskan di dalam Al-Qur'an Surat Al-Ahqaf Ayat 19 berikut ini :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan. (QS. Al-Ahqaf : 19)

Tafsir Al-Jalalain tentang ayat di atas, “(Dan bagi masing-masing mereka) bagi masing-masing dari orang mukmin dan orang kafir (derajat), derajat orang-orang yang beriman memperoleh kedudukan yang tinggi di dalam surga, sedangkan derajat orang-orang kafir memperoleh kedudukan di dasar neraka (menurut apa yang telah mereka kerjakan) berdasar pada amal ketaatan bagiorang-orang mukmin dan kemaksiatan bagi orang-orang kafir (dan agar Dia mencukupkan bagi mereka) yakni Allah mencukupkan bagi mereka; menurut suatu qiraat dibaca Walinuaffiyahum (pekerjaan-pekerjaan mereka) maksudnya balasannya (sedangkan mereka tiada dirugikan) barang sedikit pun, misalkan untuk orang-orang mukmin dikurangi dan untuk orang-orang kafir ditambahi”. (Tafsir Jalalain, 2015)

Dari penjelasan di atas, Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia



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.

berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Dapat dikaitkan pentingnya kinerja yang baik dan penuh tanggung jawab bagi setiap individu, bahwa setiap orang akan mendapat pertanggungjawaban atas perbuatannya keunggulan di semua bidang kehidupan, termasuk di tempat kerja.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM

Dijelaskan di dalam Al-Qur'an Surat Al-Hujurat Ayat 6 berikut ini :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنْ جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَنْ تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ
فَتُصِيبُكُمْ عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ ﴿٦﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu. (QS. Al-Hujurat : 6)

Tafsir Al-Azhar ayat di atas, "Diselidikilah terlebih dahulu dengan seksama sekali benar atau tidaknya, jangan sampai karena terburu menjatuhkan keputusan yang buruk atas suatu perkara, sehingga orang yang diberitakan itu telah mendapat hukuman padahal kemudian ternyata bahwa tidak ada sama sekali salahnya dalam perkara yang diberitakan orang itu". (Tafsir Al- Azhar, 2015)

Dari penjelasan sebelumnya bahwa pentingnya melakukan verifikasi terlebih dahulu terhadap kebenaran berita tersebut. Dalam konteks implementasi sistem informasi manajemen SDM, ayat ini mengajarkan pentingnya memeriksa keakuratan informasi yang disediakan oleh sistem sebelum menggunakannya untuk kegiatan manajerial atau pengambilan keputusan.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kompetensi

Dijelaskan di dalam Al-Qur'an Surat Al-Qashash Ayat 26 berikut ini :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (Q.S Al-Qashash: 26)

Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid menafsirkan bahwa Salah satu dari putrinya berkata, “Wahai ayahandaku! Pekerjakan dia untuk menggembalakan kambing kita, dia pantas untuk engkau pekerjakan karena dia menggabungkan antara fisik yang kuat dan amanah. Dengan kekuatannya dia menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dan dengan amanat dia menjaga apa yang diamanatkan kepadanya.” (Tafsir Al-Mukhtashar, 1998).

Dapat diambil beberapa pelajaran salah satunya bagaimana menentukan kriteria pegawai yang handal dan profesional, bagaimana cara membentuk pegawai/sumber daya manusia yang amanah terhadap apa yang diamanahkan kepadanya sehingga sangatlah minim kegagalan yang terdapat dalam suatu perusahaan.

2.6.4 Pandangan Islam Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Dijelaskan di dalam Al-Qur’an Surat Al-Jatsiyah Ayat 22 berikut ini :

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلَتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ مِّمَّا

كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya : Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalas tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.(QS. Al-Jatsiyah : 22)

Syaikh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili menafsirkan bahwa, “Allah menciptakan langit dan bumi dengan haq. Ciptaan yang haq itu memerlukan keadilan dan adanya perbedaan antara orang yang berbuat kebaikan dan orang yang berbuat keburukan. Maknanya bahwa sesungguhnya Allah menakdirkan hal

tersebut untuk menyempurnakan keadilan, agar setiap jiwa dibalas sesuai dengan apa yang dikerjakannya berupa ketaatan dan kemaksiatan. (Tafsir Al- Wajiz, 1997)

Dari penjelasan di atas, mengandung makna bahwa setiap manusia akan mendapat imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin dalam tambahan penghasilan kepada pegawai harus sesuai dengan hasil kinerja dan sumbangsuhnya. Oleh karena itu, seseorang diingatkan untuk melakukan perbuatan baik dan berusaha maksimal dalam segala aspek kehidupan.

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.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti Dan Publikasi | Judul | Hasil Penelitian | Perbedaan | Persamaan |
|-----|---|---|---|---|---|
| 1. | Habibatul Hidayati dan Anisa Putri Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Vol.2.No.2 Juli 2022. | Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat | Riset membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara positif serta signifikan antara variabel sistem informasi SDM dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat | Perbedaan dari riset ini yakni banyaknya sampel serta obyek riset. | Persamaan pada riset ini ialah variabel bebas yakni sistem informasi SDM dan kompetensi serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai. |
| 2. | Karnadi dan Ediyanto P-ISSN 0215-1030 E-ISSN 2715-1719 Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH Vol.19.No.2 November 2021 : 143-158. | Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo. | Riset membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan variabel X1 sistem informasi SDM terhadap kinerja ASN sedangkan variabel X2 Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo | Perbedaan dari riset ini yakni banyaknya sampel serta obyek riset. | Persamaan pada riset ini ialah variabel bebas yakni sistem informasi SDM, ,kompetensi dan variabel terikat yaitu kinerja ASN. |
| 3. | Risan Sunarya dan Porman Lumban Gaol Jurnal Sumber Daya Aparatur | Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat | Riset membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel implementasi sistem informasi | Perbedaan dari riset ini yakni total sampel, obyek penelitian serta banyaknya | Persamaan pada riset ini ialah variabel bebas yakni implementasi sistem informasi serta |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|---|
| | Vol.3.No.1 Mei 2021 | Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi. | dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan Dan Konservasi Energi. | variabel. | variabel terikat yaitu kinerja pegawai. |
| 4. | Syamsi, Maryadi dan Asniwati Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan Vol.4.No.1 Februari 2022 e-ISSN:2685-2349 | Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. | Riset membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel kompetensi dan pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. | Perbedaan dari riset ini yakni jumlah sampel dan obyek penelitian. | Persamaan pada riset ini ialah variabel bebas yakni ,kompetensi dan pemberian tambahan penghasilan(TPP) serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai. |
| 5. | Suriadiningrat Palembang, Muhammad Rusydi Rahman dan Edi Jusriadi. p-ISSN: 1978-3035 Vol. 9, No. 1 Januari – Juni, 2020 | Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Pencarian Dan Pertolongan Makassar | Riset membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar | Perbedaan dari riset ini yakni total sampel serta obyek riset. | Persamaan pada riset ini ialah variabel bebas yakni kompetensi serta variabel terikat yaitu kinerja ASN. |

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

| | | | | | |
|----|---|--|--|---|--|
| 6. | <p><i>Dian Fajari Illahiah dan Dina Mellita</i></p> <p><i>Journal Of Humanities And Social Studies</i> Vol.7, No. 2 July 2023, page 482- 485</p> | <p><i>The Effect Of Career Planning And Development, Competence, And Human Resource Information System (HRIS) On Employee Performance At Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk.</i></p> | <p><i>Human resource information system (HRIS) and competence has a positive and significant effect on employee performance at Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk.</i></p> | <p><i>The differences from this research are the number of samples and research objects.</i></p> | <p><i>The equation in this research is the independent variable, that is human resource information system (HRIS) and competence, also the dependent variable, that is employee performance.</i></p> |
| 7. | <p><i>Rosdiana, Baharuddin and Gunawan</i></p> <p><i>Research Economic Development</i> 2(2) 2023. June. pp 145-1 55</p> | <p><i>The Effect Of Providing Additional Employee Income And self-Efficacy On Job Satisfaction And Performance Of Civil Servants In The Jeneponto District Regional Apparatus Organization</i></p> | <p><i>Providing additional employee income has a positive and significant effect on performance Of Civil Servants In The Jeneponto District Regional Apparatus Organization.</i></p> | <p><i>The differences from this research are the number of samples, res earch objects and the number of variables</i></p> | <p><i>The equation in this research is the independent variable, that is providing additional employee income also the dependent variable, that is performance of civil servants</i></p> |
| 8. | <p><i>Irwansyah Jalal, Haerannah, and Didiek Handayani Gusti</i></p> <p><i>Proceeding of research and civil society Desemination “ Management &</i></p> | <p><i>The Effect Of Work Ethics And Competence Through Additional Employee Income On Performance Improvement In The Agency Of Personnel And HR Empowerment maje ne District</i></p> | <p><i>Competence and Providing additional employee income has a positive and significant effect on employee performance improvement at the majene district staffing</i></p> | <p><i>The differences from this research are the number of samples and research objects.</i></p> | <p><i>The equation in this research is the independent variable, that is competence & providing additional employee income also</i></p> |

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

| | | | | | |
|-----|--|--|---|--|--|
| | <i>Business Challenges in the Digital era</i> Monday-Tuesday, May 22-23, 2023 | | <i>and HR empowerment agency</i> | | <i>the dependent variable, that is employee performance</i> |
| 9. | Masriful dan Yudha Prawira Junistiara Putra Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis Vol. 7, No. 1, Tahun 2024 : 121-129 | Pengaruh Penerapan E-Kinerja, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekdakab Aceh Barat Daya | Riset membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara positif serta signifikan variabel penerapan E-kinerja dan TPP terhadap kinerja ASN di kantor Sekdakab Aceh Barat Daya. | Perbedaan dari riset ini yakni total sampel serta obyek riset. | Persamaan pada riset ini ialah variabel bebas yakni penerapan sistem informasi dan ,TPP serta variabel terikat yakni kinerja ASN |
| 10. | Martini, Munajat & Mardiah Kenamon Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang Vol.1 No.1 September 2024 Hal. 242-254 | Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu | Riset membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel TPP dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu | Perbedaan dari riset ini yakni banyaknya sampel serta obyek riset. | Persamaan pada riset ini ialah variabel bebas yakni TPP dan ,kompetensi serta variabel terikat yakni kinerja. |

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

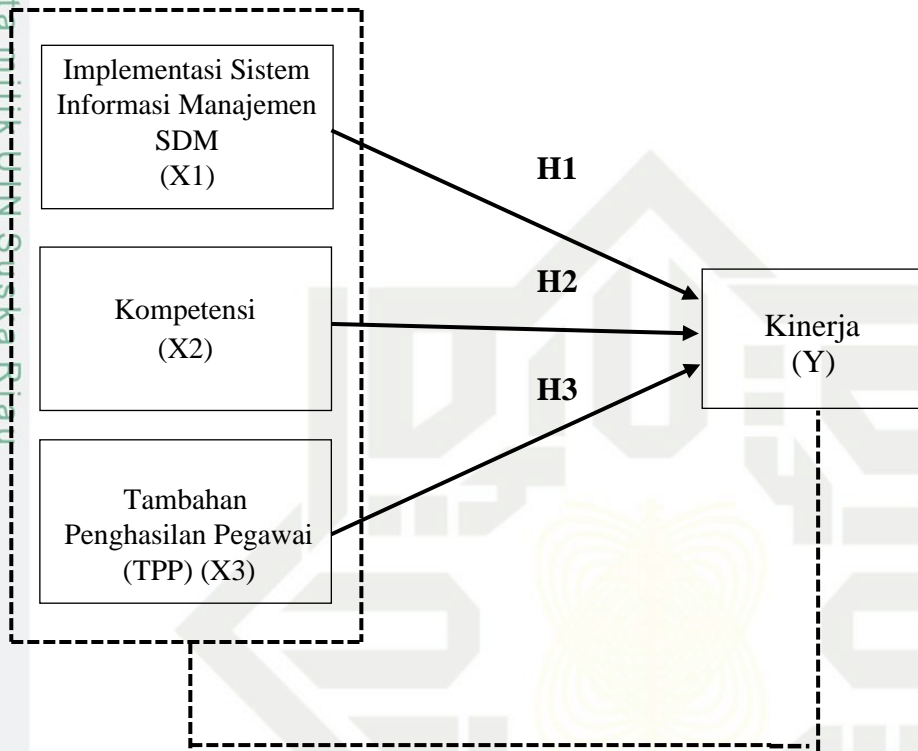
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

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

2.8 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 9 Kerangka Pemikiran



Sumber : Kasmir (2016)

H4

Keterangan :

———— = Hubungan Parsial

———— = Hubungan Simultan

H1 : Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM mempengaruhi Kinerja.

H2 : Kompetensi mempengaruhi Kinerja.

H3 : Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mempengaruhi Kinerja.

H4 : Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM, Kompetensi, dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara simultan mempengaruhi Kinerja.

2.9 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Skala |
|--|---|--|--------|
| Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM (X1) | Menurut Moekijat (1993) , implementasi sistem informasi manajemen ialah sebuah penerapan sistem prosedur pengolahan data yang dilakukan pengembangan pada sebuah organisasi serta dirangkai dengan tujuan untuk menyediakan manajemen bagi data internal dan eksternal pada saat diperlukan. | 1. Kualitas sistem 2. Kualitas informasi 3. Penggunaan 4. Kepuasan pemakai 5. Dampak individu (DeLone & McLean dalam Sanjaya, 2011) | Likert |
| Kompetensi (X2) | Menurut Hutapea dan Thoha (2008) , kompetensi adalah yang dimiliki individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diperlukan untuk pekerjaannya pada sebuah organisasi agar organisasi tersebut dapat menghasilkan hasil yang diinginkan. | 1. Pengetahuan 2. Kemampuan 3. Sikap Kerja (Hutapea & Thoha, 2008) | Likert |
| Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) | Menurut Kadarisman (2016) , tambahan penghasilan pegawai yaitu tunjangan yang diberikan kepada pegawai atas kinerja selama satu bulan yang melebihi upah sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. | 1. Kelas Jabatan 2. Besaran Tetap TPP (PerGub Riau, 2021) | Likert |
| Kinerja (Y) | Berlandaskan atas John Miner dalam Sudarmanto (2015) , kinerja ialah kualitas hasil kuantitas output serta 2 karakteristik aspek perilaku individu yaitu kerja sama dan penggunaan waktu dalam bekerja. | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen Organisasi (Bernardin & Russel, 2010) | Likert |

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 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.

2.10 Hipotesis

2.10.1 Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM Terhadap Kinerja ASN

Sistem Informasi Manajemen adalah sebuah sistem yang dirancang untuk mengelola dan mengatur data serta informasi dalam jumlah besar, guna mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan di sebuah perusahaan (Hariyanto, 2016). Semakin baik penerapan Sistem Informasi Manajemen yang ada di dalam suatu perusahaan akan membantu setiap pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Risan & Porman (2021) menunjukkan bahwa variabel implementasi sistem informasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Direktorat Jenderal Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi. dan penelitian Taqqia & Anggraeni (2022) menunjukkan hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi Makmur (SIMAKMUR) PT. Petrokimia Gresik. Sitorus (2021) membuktikan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kabupaten Toba. Frans & Parapat. (2023) membuktikan bahwa sistem informasi manajemen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo. Surianta & Purba (2020) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

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.

Hal ini akan semakin optimal jika pengolahan data dan penyampaian informasi dapat memastikan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap informasi yang diberikan, serta jika para pegawai dapat menjalin kerja sama yang baik satu sama lain, yang sangat mendukung dalam peningkatan kinerja..

H1 : Diduga variabel Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru.

2.10.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ASN

Kompetensi yang memadai akan sangat penting. Kompetensi karyawan merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap rendahnya produktivitas (Moehariono, 2010). Kinerja pegawai dapat meningkat ketika adanya kompetensi dalam menjalankan tugas dan pekerjaan, sehingga menghasilkan hasil kerja yang maksimal dan berkualitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Sophia (2021) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki dampak signifikan terhadap kinerja di Kantor Biro Hubungan Masyarakat dan Kementerian Perindustrian RI. Heri & Fitri (2020) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Ani, et al. (2022) pun memberikan hasil yang sama yaitu kompetensi berdampak positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. Penelitian ini juga mendukung penelitian Mawardi & Syarif (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun Tahun 2022. Implikasi dari hasil penelitian ini, kinerja pegawai pada Bidang Perumahan dan Kawasan



Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru dapat ditingkatkan, salah satunya melalui peningkatan kompetensi.

H2 : Diduga variabel Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru.

2.10.3 Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja ASN

Tambahan penghasilan pegawai berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik, yang mendorong pegawai untuk terus bekerja dengan baik dan bahkan lebih baik lagi di masa mendatang.

Teori yang sudah dijelaskan sebelumnya, didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fakihi (2020) menjelaskan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan kepada ASN sebagai insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. Irsan (2021) membuktikan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Yalitoba (2019) menjelaskan bahwa tambahan penghasilan pegawai (TPP) berdampak positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. Ajeng, et al. (2022) juga memberikan bukti empiris bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan Jawa Barat. Irma, et al. (2023) menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Muh. Alfurqaan, et

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 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.

al. (2023) juga menyatakan hasil yang sama yaitu pemberian tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada bagian tata pemerintahan sekretariat daerah di Kabupaten Gowa.

H3 : Diduga variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru.

2.10.4 Pengaruh Implementasi Sistem informasi manajemen SDM, Kompetensi dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja ASN

Rafi Saputra (2021) menjelaskan bahwa sistem informasi SDM dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang. Sifa, et al., (2021) menyatakan bahwa penerapan sistem informasi manajemen dan kompetensi pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja di Puskesmas Kabupaten Aceh Besar. Rachmat, et al., (2023) membuktikan bahwa secara simultan yakni tambahan penghasilan pegawai dan kompetensi berpengaruh signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. Nur Fatika, et al. (2022) membuktikan bahwa E-Kinerja dan TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dingdagkop UKM Kabupaten Rembang.

H4 : Diduga variabel Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM, Kompetensi dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Riset ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Riau yang beralamat di Jl. SM. Amin No. 92, Simpang Baru, Tampan, Kota Pekanbaru. Periode riset ini dimulai di bulan Desember 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa data primer merujuk pada sumber informasi yang secara langsung memberi data terhadap peneliti. Data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner terhadap pegawai serta menjalankan wawancara langsung dengan Kepala Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman serta beberapa pegawai di Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru yang bertanggungjawab pada Bidang Perumahan serta Kawasan Permukiman.

3.2.2 Data Sekunder

Sugiyono (2018) menjelaskan jika data sekunder merujuk pada sumber informasi yang tak langsung memberi data terhadap peneliti, seperti lewat perantara individu lainnya ataupun melalui dokumen. Data sekunder riset ini ialah data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahun 2023, data penilaian kompetensi dari Kepala Bidang tahun 2022, data tabel tingkat pendidikan pegawai tahun 2023, data tabel perhitungan TPP tahun 2023 Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru.

**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.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2006) mengartikan populasi merupakan sekumpulan objek dengan ciri-ciri khusus yang telah ditentukan oleh peneliti, yang akan ditelaah lebih lanjut untuk membuat kesimpulan.

Populasi pada riset ini ialah semua Aparatur Sipil Negara (ASN) Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman pada Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru yang berjumlah 36 orang pada tahun 2023.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2018) memberikan pernyataan jika sampel ialah salah satu dari jumlah serta karakteristik yang dipunyai oleh populasi tersebut. Pada umumnya, terdapat 2 tipe teknik pengambilan sampel, yakni *probability sampling* serta *nonprobability sampling*.

Penggunaan teknik sampel pada riset ini yaitu *nonprobability sampling* yang mengacu pada metode pengambilan sampel dimana tiap-tiap elemen ataupun anggota populasi tak mempunyai peluang ataupun kesempatan yang serupa guna berperan sebagai sampel. Tipe *nonprobability sampling* yang dipakai adalah sampel jenuh/sensus, dimana semua populasi diambil sebagai sampel. Pendekatan tersebut secara umum dipilih ketika jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 30) ataupun ketika riset mempunyai tujuan guna menciptakan generalisasi dengan margin kesalahan yang sangat rendah (Sugiyono, 2018).

Dalam riset ini, sampel yang dipakai ialah seluruh populasi yang ditetapkan yaitu seluruh pegawai Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman di Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru sebanyak 36 orang pada tahun 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.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Observasi

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa observasi ataupun studi lapangan merupakan teknik yang digunakan guna mengkaji serta mendokumentasikan secara terstruktur, bukan saja berfokus pada perilaku manusia, tetapi juga gejala-gejala alam serta jikalau responden yang diamati tak terlalu besar.

Observasi dalam penelitian ini melibatkan pengamatan langsung terhadap fenomena yang terjadi pada Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru.

3.4.2 Kuesioner

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa kuesioner adalah cara untuk mengumpulkan data melalui pemberian pertanyaan ataupun pernyataan tertulis terhadap responden guna diberikan jawaban.

Dalam kuesioner riset ini yaitu memakai skala likert melalui berbagai pilihan jawaban dibawah ini:

Tabel 3. 1 Skala Likert

| Kriteria | Bobot skor |
|---------------------------|------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Netral (N) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

3.4.3 Wawancara

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa wawancara ialah pembicaraan antara dua individu, yang melibatkan pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan narasumber memberi jawaban atas pertanyaan tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) analisis deskriptif adalah statistik untuk mengevaluasi data dengan cara menggambarkan dan menjelaskan data yang diperoleh dalam bentuk aslinya tanpa upaya untuk membuat kesimpulan.

3.5.2 Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu yang berfokus pada angka-angka untuk menganalisis data yang telah diperoleh atau dikumpulkan. Pada metode ini melibatkan pengumpulan data melalui instrumen penelitian serta pengujian hipotesis yang diterapkan sebelumnya. (Sugiyono, 2017)

3.6 Kualitas Data

Kualitas data yang digunakan untuk melakukan riset memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas data dalam penelitian hipotesis. Ketergantungan alat yang digunakan mencerminkan kualitas data penelitian. Pengujian validitas serta reliabilitas pada riset ini guna melakukan pengujian kualitas data.

3.6.1 Uji Validitas

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa pengujian validitas dipakai guna mengevaluasi apakah kuesioner merupakan alat ukur yang layak atau tidak. Jika pertanyaan dalam suatu instrumen atau kuesioner memperjelas apa yang hendak dilakukan pengukuran oleh instrumen tersebut, alhasil instrumen atau kuesioner tersebut diberikan anggapan valid. Kriteria berikut perlu dipenuhi agar dapat dipertimbangkan :

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka item pernyataan disimpulkan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka item pernyataan disimpulkan tidak 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.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa pengujian reliabilitas merupakan tingkat kestabilan serta konsistensi data dan temuan. Data yang tak relevan tak akan di proses dikarenakan hendak menciptakan kesimpulan yang tidak akurat. Sebuah alat ukur dianggap dapat diandalkan jikalau hasil pengukurannya menunjukkan konsistensi di setiap waktunya. Pengujian reliabilitas dilaksanakan selepas pengujian validitas yang terdiri dari pernyataan yang relevan dan layak.

Pada riset ini peneliti memutuskan menghitung reliabilitas menggunakan SPSS versi 27 dengan uji statistik *Cronbach's alpha* (α), dimana variabel dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach's alpha* (α) > 0,60. Dibawah ini ialah syarat- syarat pengujian reliabilitas :

- c. Jika nilai *cronbach's alpha* (α) melampaui 0,60, dinyatakan reliabel
- d. Jika nilai *cronbach's alpha* (α) kurang dari 0,60, dinyatakan tidak reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum mengkaji korelasi dan regresi, langkah pertama yang harus dilakukan adalah menjalankan serangkaian pengujian untuk memastikan bahwa model yang digunakan dapat mewakili atau mendekati realitas yang sebenarnya. Salah satu langkah penting dalam menilai kecocokan model regresi adalah memverifikasi apakah model tersebut memenuhi asumsi klasik. Dalam konteks penelitian ini, terdapat berbagai jenis pengujian yang termasuk dalam pengujian asumsi klasik, mencakup atas:

3.7.1 Uji Normalitas

Sesuai yang dijelaskan oleh Ghazali (2018) cara yang dilakukan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Sebagaimana diketahui, nilai residual diasumsikan memiliki distribusi normal dengan uji t 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.

f. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan cara menggunakan grafik histogram jika pola distribusi memiliki bentuk lonceng dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri dan menggunakan kurva P-Plot jika titik-titik mengikuti dan menggunakan mendekati garis diagonalnya, yakni dapat dikatakan data terdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan guna melakukan pengujian apakah ditemukan hubungan antara variabel independen pada model regresi (Ghozali, 2018). Suatu model regresi yang baik seharusnya tak menunjukkan adanya hubungan di antara variabel independen. Adapun untuk mendeteksi ada atau tidak terdapat multikolinearitas yaitu dari nilai *tolerance* dan VIF. Guna menguji keberadaan multikolinearitas pada model regresi, langkah-langkahnya yakni:

- a. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini mempunyai tujuan guna memeriksa adakah perbedaan variasi residual antara satu observasi dan observasi yang lain pada model regresi (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan cara grafik scatterplot. Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika membentuk sebuah pola tertentu, seperti titik-titik bergelombang, menyempit dan melebar, maka dianggap terdapat heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat sebuah pola dan titik-titik menyebar dengan acak, maka dianggap tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa uji analisa regresi linier berganda dipakai ketika peneliti ingin memperkirakan seperti apa perubahan variabel dependen jika dari 2 ataupun lebih variabel independen diubah nilainya. Pada analisa ini, kita bisa menilai sebesar apa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda pada riset ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi
- X1 = Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM
- X2 = Kompetensi
- X3 = Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)
- e = Tingkat Kesalahan (error)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T Parsial

Tujuan penggunaan pengujian T di dalam penelitian yaitu guna menilai setiap variabel independen apakah mempunyai dampak positif dari segi individu terhadap variabel dependen dalam model regresi. Prosedur ini bertujuan untuk menilai tingkat signifikansi dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen, memakai nilai signifikansi 10% dan uji dua sisi yaitu 0,10 sesuai dengan penjelasan yang disampaikan oleh Ghozali (2018). Sebuah variabel dianggap berpengaruh signifikan jika :

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.

a. Apabila t hitung melampaui t tabel menunjukkan signifikansi, menandakan jika H_0 ditolak H_a diterima. Maksudnya ada pengaruh antara Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM, Kompetensi dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja ASN Bidang Perumahan Dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru.

b. Apabila t hitung tidak mencapai t tabel tidak menunjukkan signifikansi, menandakan bahwa H_0 diterima H_a ditolak. Maksudnya tak ditemukan pengaruh di antara Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM, Kompetensi dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja ASN Bidang Perumahan Dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru.

3.9.2 Uji F Simultan

F dipakai guna mengevaluasi signifikansi bersama-sama variabel Uji independen terhadap variabel dependen. Proses analisis uji f melibatkan perbandingan nilai f dengan yang ditentukan dengan derajat kebebasan ($df = (k-1), (n-k)$). Dalam konteks riset ini, nilai signifikansi yang dipakai yakni 0,05 mengikuti pernyataan dari Ghozali (2018).

a. F hitung $>$ f tabel, alhasil H_0 ditolak serta H_a diterima, mempunyai arti adanya dampak di antara Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM, Kompetensi dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja ASN Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru.

b. F hitung $<$ f tabel, maka H_0 diterima serta H_a ditolak, mempunyai arti tak adanya dampak di antara Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM,

Kompetensi dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja ASN Bidang Perumahan Dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018), menentukan sebaik apa model mampu memberikan penjelasan terkait variabilitas variabel dependen adalah tujuan mendasar dari koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 yang ada dalam rentang 0 hingga 1. Kemampuan model ketika memberikan penjelasan variabel dependen terbatas ketika nilai R^2 mendekati nol. Jika nilai R^2 mendekati 1, berarti sebagian besar data yang diperlukan guna memberikan prediksi perubahan variabel dependen berasal dari variabel-variabel independen.

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 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 OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Riau, yang meliputi Kota Pekanbaru, dibentuk untuk mengurus pembangunan infrastruktur serta pengelolaan tata ruang kota dan wilayah di provinsi ini. Pembentukan dinas ini dimulai sejak masa awal kemerdekaan Indonesia ketika pemerintah daerah mulai menyusun organisasi untuk mengelola pembangunan fisik dan infrastruktur yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Dinas PUPR Provinsi Riau dibentuk setelah penetapan undang-undang darurat No 19/1957 yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang No 61 tahun 1958. Provinsi Riau sendiri merupakan gabungan dari berbagai kerajaan Melayu yang pernah berdiri di daerah ini, termasuk kerajaan Indragiri (1658-1838), Kerajaan Siak (1723-1858), Kerajaan Pelalawan (1530-1879), Kerajaan Riau-Lingga (1824-1913), dan beberapa kerajaan kecil lainnya seperti Tambusai, Rantau Binuang Sakti, Rambah, Kampar, serta Kandis. Saat itu Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau membawahi Bidang Sumber Daya Air, Bidang Bina Marga, Bidang Cipta Karya dan Bidang Permukiman.

Saat ini Dinas PUPR Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 61 Tahun 2021 tentang, susunan organisasi, tata kerja perangkat Daerah di lingkungan Provinsi Riau Dinas PUPR Provinsi Riau dan terdapat Unit Pelaksana Teknis yang ditetapkan di dalam PerGub. No. 46 Tahun 2020 tentang pembentukan unit pelaksana teknis pada Dinas PUPR Provinsi Riau,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4.3 Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Gubernur (PERGUB) 61 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tata kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau Dinas PUPR Provinsi Riau.

4.3.1 Tugas dan Fungsi Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru

a. Tugas Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru

Membantu Gubernur melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan Kepala Daerah pada Bidang Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan.

b. Fungsi Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru

Sebagai perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi, pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, Bidang Sumber Daya Air, Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan, Bidang Air Minum, dan Penyehatan Lingkungan, Bidang Penataan Ruang serta Penataan Bangunan.

4.3.2 Tugas dan Fungsi Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman

a. Uraian Tugas Analis Perencanaan Wilayah Perumahan

- 1) Menyediakan sarana yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan protokol yang berlaku;
- 2) Meneliti, mengevaluasi, dan menilai sumber daya yang sesuai dengan rencana pengembangan kawasan perumahan sesuai dengan bidangnya untuk mempermudah pelaksanaan tugas;
- 3) Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan melakukan penelitian sesuai dengan permasalahan rencana pengembangan kawasan perumahan;



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.

- 4) Menyusun laporan berdasarkan hasil kajian perencanaan analisis penataan kawasan untuk diberikan kepada kepala unit agar kesimpulan kajian dapat diterapkan;
- 5) Memberikan saran-saran mengenai cara pelaksanaan dan penggunaan tugas dan menyampaikannya kepada pimpinan unit.
- 6) Melaksanakan tugas kedinasan lain baik lisan maupun tertulis sesuai arahan pimpinan.

b. Uraian Tugas Pengawas Tata Bangunan dan Perumahan

- 1) Mengumpulkan dan mendokumentasikan informasi tentang ketersediaan dan rehabilitasi perumahan sesuai dengan protokol untuk diproses lebih lanjut;
- 2) Mengatur data ketersediaan dan rehabilitasi perumahan sesuai dengan protokol untuk memastikan pelaksanaan pengawasan yang efisien;
- 3) Menganalisis data tentang ketersediaan dan rehabilitasi perumahan sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk melakukan pengawasan;
- 4) Mencari data tentang ketersediaan dan rehabilitasi perumahan sesuai dengan prosedur untuk melakukan pengawasan;
- 5) Melacak pelaksanaan operasi ketersediaan dan rehabilitasi perumahan sesuai dengan prosedur untuk memenuhi hasil yang diinginkan;
- 6) Mengevaluasi dan mengatasi masalah dengan pejabat yang berwenang dan relevan sesuai dengan prosedur.

c. Uraian Tugas Penelaah Kesehatan Lingkungan Permukiman

- 1) Mencatat peraturan perundang – undangan dan ketentuan – ketentuan yang berlaku dan terkait dengan pelaksanaan tugas sesuai rencana 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.

- 2) Melaksanakan inventarisasi data terkait penyelenggaraan kegiatan penataan penyehatan lingkungan permukiman;
 - 3) Menyusun dan Mengolah berkas sesuai dengan kelengkapan data dan petunjuk teknis untuk menyediakan sarana dan prasarana penyehatan lingkungan yang diperlukan;
 - 4) Mengidentifikasi masalah dalam pelaksanaan kegiatan sesuai hasil telaahan untuk bahan perumusan masalah;
 - 5) Menyusun laporan pelaksanaan tugas sesuai data dan informasi dihasilkan sebagai pertanggungjawaban tugas.
- d. Uraian Tugas Pengawas Fisik Permukiman
- 1) Menginventarisasi proposal pelaksanaan pembangunan dan peningkatan kualitas kawasan permukiman Provinsi Riau sesuai prosedur untuk diproses lebih lanjut;
 - 2) Mengklasifikasi data pelaksanaan pembangunan dan peningkatan kualitas kawasan permukiman Provinsi Riau sesuai prosedur untuk kelancaran dalam pengawasan;
 - 3) Mengumpulkan data pelaksanaan pembangunan dan peningkatan kualitas kawasan permukiman Provinsi Riau sesuai prosedur yang berlaku dalam rangka pelaksanaan pengawasan;
 - 4) Mengidentifikasi data pelaksanaan pembangunan dan peningkatan kualitas kawasan permukiman sesuai prosedur dalam rangka pelaksanaan pengawasan;



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.

- 5) Melaksanakan pembangunan dan peningkatan kualitas kawasan permukiman Provinsi Riau sesuai prosedur dalam rangka tercapainya sasaran yang diharapkan;
- 6) Mengevaluasi masalah yang muncul dengan pejabat berwenang dan terkait prosedur agar tujuan yang diharapkan tercapai.

e. Uraian Tugas Juru Survei

- 1) Menerima data persiapan pelaksanaan pekerjaan dalam rangka melakukan survei pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku
- 2) Menyiapkan data pelaksanaan survei pekerjaan di seksi perumahan berdasarkan prosedur yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- 3) Memeriksa data manajemen Persiapan Pelaksanaan pekerjaan di seksi perumahan sesuai prosedur agar sesuai target yang telah ditentukan;
- 4) Memelihara, menyimpan data manajemen persiapan pelaksanaan pekerjaan di seksi perumahan sesuai prosedur yang berlaku untuk memudahkan pencarian;
- 5) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai prosedur yang berlaku untuk bahan evaluasi serta pertanggung jawaban.

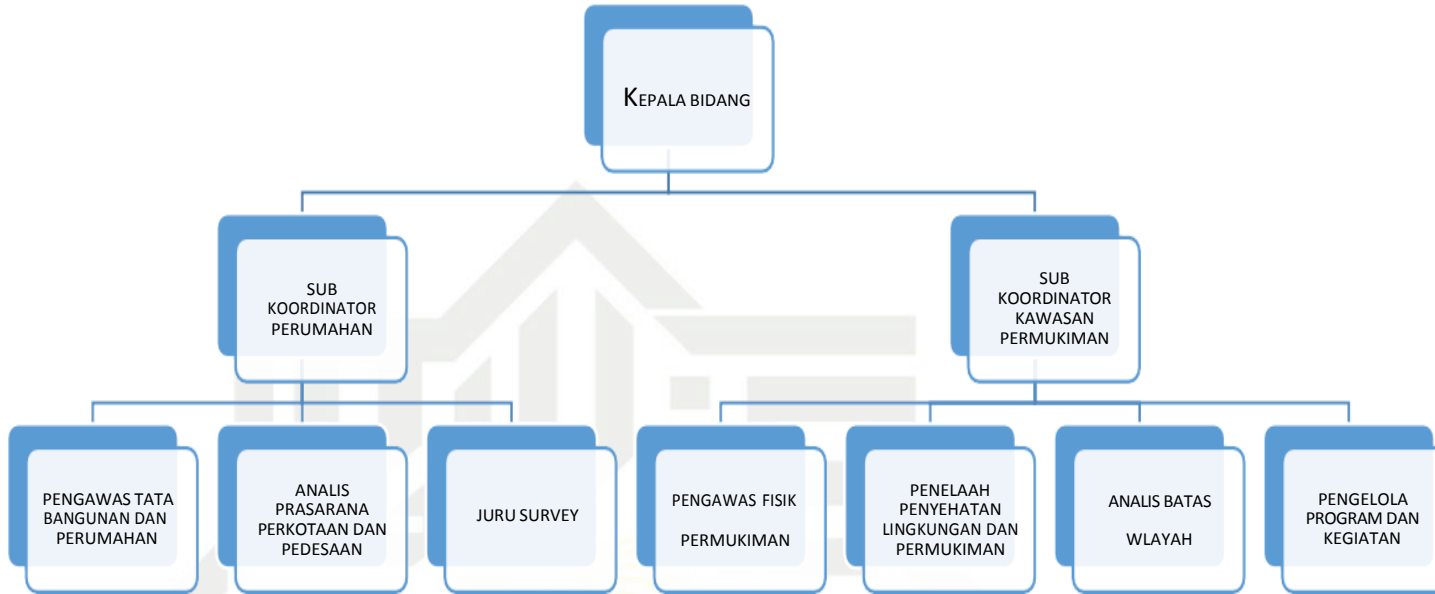
4.4 Struktur Organisasi

4.4.1 Struktur Organisasi Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman

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, 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

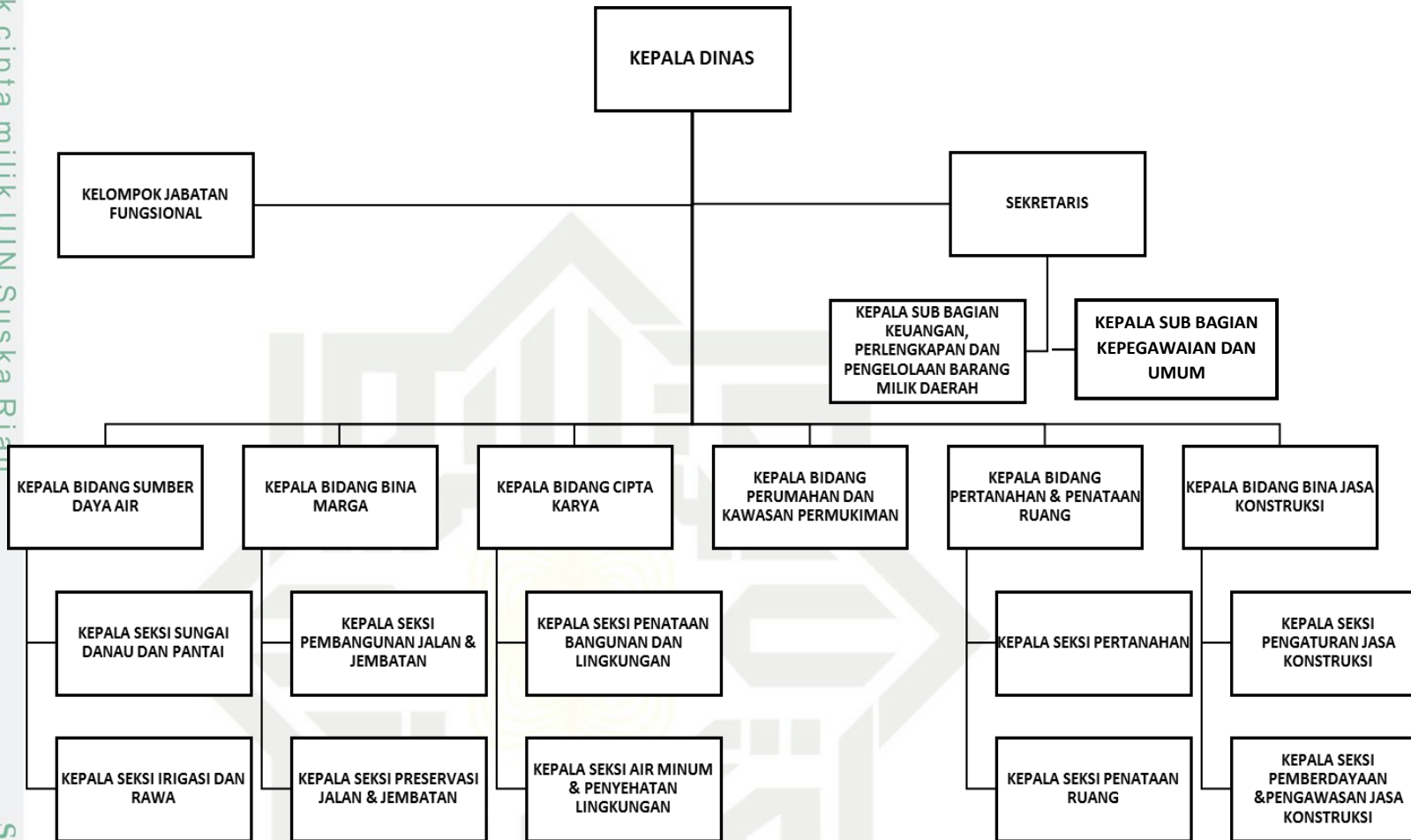
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman



Sumber : Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru (2024)

4.4.2 Struktur Organisasi Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru



Sumber : Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru (2024)

- 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

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 dari hasil analisis data penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru.
3. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru.
4. Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM, Kompetensi, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru dengan nilai Adjusted R Square sebesar 66,8%, sedangkan sisanya sebesar 33,2% yang tidak diteliti pada penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru perlu *menguprade* sistem yang memungkinkan pengelolaan data pegawai lebih terorganisir dan mudah diakses, menyediakan fitur untuk memantau kinerja pegawai secara *real-time* yang mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai.
2. Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru diharapkan mempertahankan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan pada kompetensi pegawai dengan memberikan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pegawai akan membantu mereka mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja.
3. Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru diharapkan untuk mempertahankan pemberian insentif kepada pegawai sesuai dengan aturan yang ada sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka.
4. Kinerja pegawai di Provinsi Riau Kota Pekanbaru dapat dibentuk melalui kompetensi serta tambahan penghasilan pegawai (TPP). Dengan peningkatan dan pengoptimalan faktor tersebut, hasil kerja pegawai dapat ditingkatkan, baik dalam hal kinerja individu maupun kinerja organisasi, sehingga tujuan dapat tercapai.

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 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran Al-Karim ((Q.S Al-Ahqaf : 19), (Q.S Al-Hujurat : 6) (Q.S Al-Qashash : 26), (Q.S Al- Jatsiyah : 22).
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ajeng, A. P., Nina, K., Elisa, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Negara*. Vol.14 No.1, 1-16
- Ani Surtiani, Lin Kurniasih, Yuyun Mulyati, Teguh Sandjaya. (2022). “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia*”. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Social, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, Vol. 05 221 -231
- Ani, S., Lin, K., Yuyun, M., Teguh, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, Vol- 5 No. 4: 221 – 231
- As-suyuthi, I. J. (2015). *Tafsir Jalalain*. Surabaya: Pustaka eLBA.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Gava Media.
- Dian Fajari Illahiah & Dina Mellita. (2023). “*The Effect Of Career Planning And Development, Competence, And Human Resource Information System (HRIS) On Employee Performance At Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk*”. *Journal Of Humanities And Social Studies* Vol.7, No.2, 482-485.
- E. Sitorus (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kabupaten Toba. *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*. P-ISSN: 2541-1334 Vol.5, No.2.
- Frans, B. T. & Parapat. N. N. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. ISSN (p): 2442-4048 Vol.9 No.2.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Habibatul Hidayati & Anisa Putri. (2022). "Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat". *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.2.No.2.
- Hamdiah, Ahmad Firman & Muhammad Salim Sultan. (2023). "Pengaruh Kompetensi, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang". *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan* Vol.5 No.1, 1-13.
- Hamka, P. D. (2015). *Tafsir Al-Azhar*. Jakarta: Gema Insani.
- Heri & Fitri, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah "Neo Polites" FISIP Universitas Al-Ghifari*. Vol-1, No.2.
- Hidayati, H., & Putri, A. (n.d.). *Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat*. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Irma, S., Andi, H. S., Amiruddin. (2023). tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*, Vol.1 No. 4.
- Irwansyah Jalal, Haeranah, & Didiek Handayani Gusti. (2023). "The Effect Of Work Ethics And Competence Through Additional Employee Income On Performance Improvement In The Agency Of Personnel And HR Empowermentmajene District". *Proceeding of research and civil society Desemination "Management & Business*.
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management: Management and Entrepreneurship*. McGraw-Hill Education.
- Karnadi & Ediyanto. (2021). "Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH* Vol.19.No.2, 143-158.
- Lasmaya, S. M. . (2021). Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e Journal)*, 10(1). 25-43.
- M. Furqan, R. R., Ahmad, A., M. Ilham, W. H. (2023). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah di Kabupaten Gowa. *Pinisi Journal Of Art, Humanity & Social Studies*, Vol.3 No.1.

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.
- M. Rafi, S. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit PT. Mitra Bumi Bangkinang. *Skripsi*.
- M. Irsan. (2021). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Tesis*.
- Masriful & Yudha P. J. P. (2024). "Pengaruh Penerapan E-Kinerja, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekdakab Aceh Barat Daya". *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis* Vol. 7, No. 1, 121-129.
- Maulya Naifah Mustakim Pakihi. (2022). "Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto". *Journal* Vol. 3, No.1, Februari, 2022. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Mawardi & Syarif, L. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun Tahun 2022. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (AMNESIA)*. Vol-1, No. 1, hlm. 13-18
- N. Fatika, S., Rauly, S., H. Ervina, I. (2021). Pengaruh E-Kinerja, Disiplin Kerja, Dan TPP Terhadap Kinerja ASN Pada Dindagkop UKM Kabupaten Rembang. *Journal of Finance and Business Digital (JFBD)*. Vol, No.1, 1-16
- Noviyanti. (2022). "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta". *Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* Vol.2 No.1, 79-88.
- Nurhayati, E. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 79–91. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>
- Rachmat, H., Thamrin, A., A. Arifuddin., M. (2023). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan. *J of Business and Management*, 5(2).
- Risan Sunarya & Porman Lumban Gaol. (2021). "Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan Dan Konservasi Energi". *Jurnal Sumber Daya Aparatur* Vol.3.No.1.
- Rosdiana, Baharuddin & Gunawan. (2021). "The Effect Of Providing Additional



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Employee Income Andself-Efficacy On Job Satisfaction And PerformancenOf Civil Servants In The Jeneponto District Regional Apparatus Organization". Research Economic Development, 145-155.

Shalih bin Abdullah bin Humaid. (1998). *Tafsir Al-Mukhtashar*. Kairo: Akhbarul Yaum.

Sifa, R., Agus, A., Amelia, R. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Puskesmas Kabupaten Aceh Besar). *Jurnal Bisnis Digital*, Vol-1, No.1.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Suriadiningrat Palembang, M. Rusydi, R. & Edi, J. (2020). "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Pencarian Dan Pertolongan Makassar". p-ISSN: 1978-3035 Vol. 9, No. 1.

Surianta, E. & Purba, B. M. (2020), Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan, *Jurnal Creative Agung*, 10 (2), pp. 352 -371.

Syamsi, Maryadi & Asniwati. (2022). "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar". *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan* Vol.4.No.1.

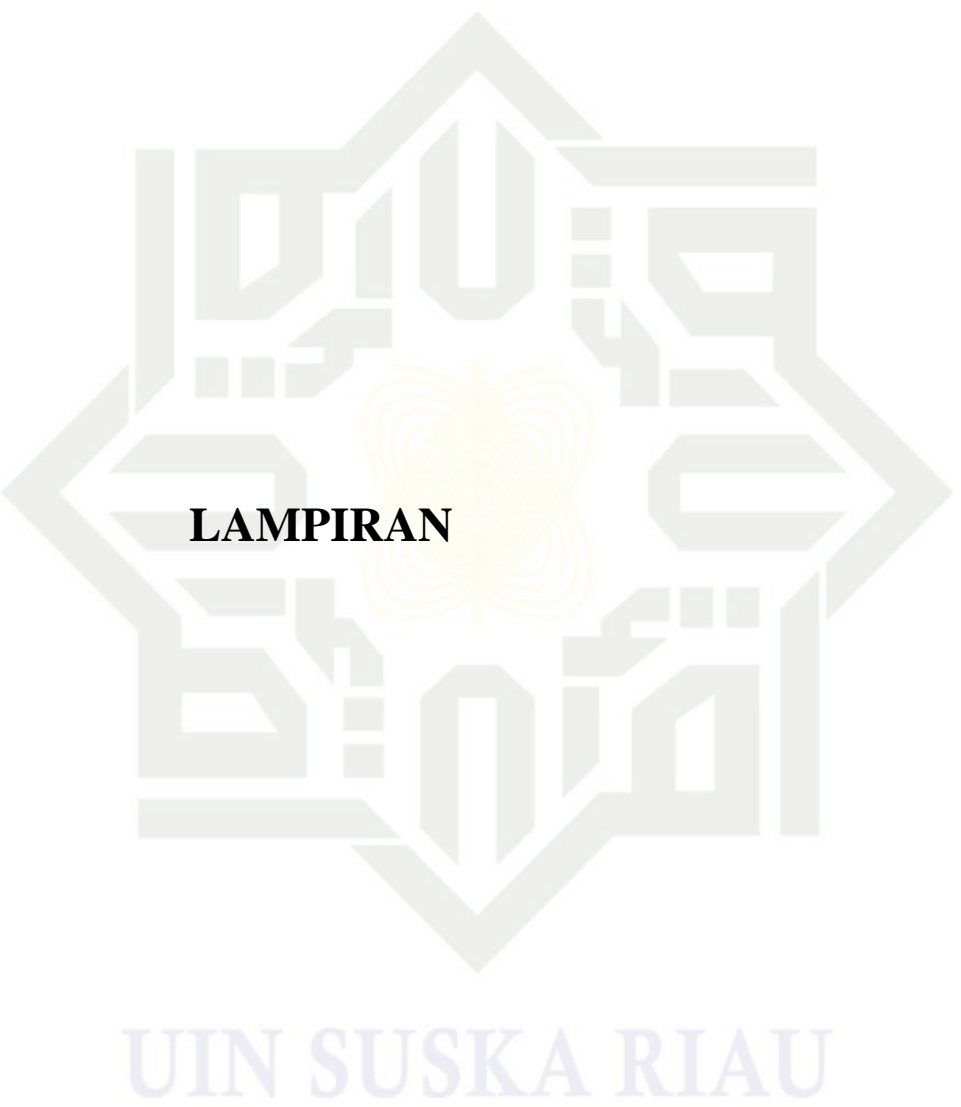
Taqgia, I. & Anggraeni, R. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Sistem Informasi Makmur (SIMAKMUR) PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*. Volume 01, Number 3, Pages 338-345. Universitas Brawijaya. DOI: <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2022.01.3.10>.

Teguh. W. (2004). *Sistem Informasi, Konsep Dasar, Analisa Desain dan Implementasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Umbeang, F., J. Rorong, A., & Plagiten, N. N. (2020). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(94), 1–14.

Wahbah az-Zuhaili. (1997) *Tafsir Al-Wajiz*. Dar Al-Fikr Beirut

Yalitoba, Anas. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 6(01)



LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.



Lampiran 1 Lembar Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SDM, KOMPETENSI DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA ASN BIDANG PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN DINAS PUPR PROVINSI RIAU KOTA PEKANBARU

Yth. Bapak/Ibu
Pegawai Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman
Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau
Kota Pekanbaru

Responden yang terhormat, Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maisya Febriana

NIM : 12070124071

Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka riset atas pengaruh implementasi sistem informasi manajemen sdm, kompetensi dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja ASN Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru, saya bermaksud mengumpulkan data melalui kuesioner di wilayah kerja Bapak/Ibu. Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu dalam hal ini akan dijamin, sehingga tidak akan ada yang dipersalahkan dalam hal ini. Karena riset ini merupakan sumbangsih saya terhadap ilmu pengetahuan. Oleh karena itu supaya diisi berdasarkan kondisi riil yang ada (yang dirasakan), bukan kondisi yang ideal (kondisi yang diharapkan).

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Maisya Febriana

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

A. Profil Responden

Berilah tanda *check list* (√) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda

1. Nama :(optional/inisial)
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Usia : 21-30 Tahun 31-40 Tahun
 41-50 Tahun >50
4. Pendidikan Terakhir : SLTA D3
 S1 S2
5. Masa Kerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun 11-20 Tahun
 21-30 Tahun >30 Tahun
6. Jabatan/Golongan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat.
2. Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (√) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pertanyaan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun terlewat.

C. Keterangan Jawaban

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| NO | PERNYATAAN | SS | S | N | TS | STS |
|---------------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| | IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SDM (X1) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Kualitas Sistem | | | | | | |
| 1. | Sistem informasi ini cepat dalam memproses data dan menghasilkan informasi | | | | | |
| 2. | Sistem informasi ini andal dan jarang mengalami gangguan | | | | | |
| Kualitas Informasi | | | | | | |
| 3. | Informasi yang dihasilkan oleh sistem ini akurat. | | | | | |
| 4. | Informasi yang dihasilkan oleh sistem ini mudah dipahami | | | | | |
| Pengguna | | | | | | |
| 5. | Mudah bagi saya untuk mengintegrasikan penggunaan sistem informasi ini ke dalam tugas-tugas yang di bebaskan kepada saya | | | | | |
| 6. | Saya sebagai pengguna memiliki keahlian dalam menggunakan sistem informasi ini | | | | | |
| Kepuasan Pemakai | | | | | | |
| 7. | Saya puas dengan keseluruhan kinerja sistem informasi ini. | | | | | |
| 8. | Sistem informasi ini memenuhi harapan saya | | | | | |
| Dampak Individu | | | | | | |
| 9. | Sistem informasi ini meningkatkan kinerja saya | | | | | |
| 10. | Sistem informasi ini telah mempengaruhi cara saya bekerja dengan lebih positif | | | | | |

| NO | PERNYATAAN | SS | S | N | TS | STS |
|------------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| KOMPETENSI (X2) | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Pengetahuan | | | | | | |
| 1 | Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer,dll. | | | | | |
| 2 | Saya memiliki pengetahuan yang relevan dengan bidang pekerjaan saya | | | | | |
| Kemampuan | | | | | | |
| 3 | Saya mampu melakukan pekerjaan saya secara efektif | | | | | |
| 4 | Saya mampu menyajikan informasi yang diperlukan dengan jelas dan akurat | | | | | |
| Sikap Kerja | | | | | | |
| 5 | Saya memiliki etos kerja yang tinggi | | | | | |
| 6 | Saya memiliki potensi dalam perencanaan dan pengorganisasian tugas-tugas pekerjaan | | | | | |

| NO | PERNYATAAN | SS | S | N | TS | STS |
|--|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) (X3) | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Kelas Jabatan | | | | | | |
| 1 | Tambahan penghasilan yang saya terima sesuai dengan kelas jabatan saya. | | | | | |
| 2 | TPP diberikan secara adil berdasarkan kelas jabatan | | | | | |
| 3 | Kenaikan tambahan penghasilan seiring dengan kenaikan kelas jabatan. | | | | | |
| Besaran Tetap TPP | | | | | | |
| 4 | Besaran TPP yang diberikan sebanding dengan kontribusi saya | | | | | |
| 5 | TPP yang saya terima sesuai dengan ekspektasi saya | | | | | |
| 6 | Saya merasa puas dengan besaran TPP yang saya terima | | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



| NO | PERNYATAAN | SS | S | N | TS | STS |
|----------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| | KINERJA (Y) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Kualitas | | | | | | |
| 1 | Saya sering memeriksa kembali pekerjaan saya untuk memastikan tidak ada kesalahan. | | | | | |
| 2 | Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan cermat | | | | | |
| Kuantitas | | | | | | |
| 3 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan | | | | | |
| 4 | Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan instansi | | | | | |
| Ketepatan Waktu | | | | | | |
| 5 | Saya mampu mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang telah ditetapkan | | | | | |
| 6. | Saya jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. | | | | | |
| Efektivitas | | | | | | |
| 7. | Saya menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien | | | | | |
| 8. | Saya dapat mencapai tujuan pekerjaan dengan meminimalkan penggunaan waktu, biaya dan material | | | | | |
| Komitmen Organisasi | | | | | | |
| 9 | Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk instansi ini | | | | | |
| 10. | Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk berkontribusi terhadap kesuksesan instansi | | | | | |

****TERIMA KASIH DAN SELAMAT BEKERJA****

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 2 Tabulasi Data

A. Implementasi Sistem Informasi Manajemen Sdm (X1)

| RESPONDEN | IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SDM (X1) | | | | | | | | | | TOTAL |
|-----------|--|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 9 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 14 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 16 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 35 |
| 17 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 25 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 33 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

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

B. Kompetensi (X2)

| RESPONDEN | KOMPETENSI (X2) | | | | | | TOTAL |
|-----------|-----------------|------|------|------|------|------|-------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 16 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 21 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 22 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 20 |
| 24 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 26 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 27 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 31 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Tambahn Penghasilan Pegawai (TPP) (X3)

| RESPONDEN | TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) (X3) | | | | | | TOTAL |
|-----------|---|------|------|------|------|------|-------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 24 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 23 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 30 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 |

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

D. KINERJA (Y)

| RESPONDEN | KINERJA (Y) | | | | | | | | | | TOTAL |
|-----------|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------|
| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 44 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 16 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 35 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |

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.

Lampiran 3 Uji Validitas

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | Total _X1 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | -.016 | .474** | .289 | .518** | .439** | .449** | .325 | .673** | .458** | .549** |
| | Sig. (2-tailed) | | .925 | .004 | .088 | .001 | .007 | .006 | .053 | .000 | .005 | .001 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1.2 | Pearson Correlation | -.016 | 1 | .510** | .593** | .238 | .406* | .346* | .558** | .263 | .387* | .590** |
| | Sig. (2-tailed) | .925 | | .001 | .000 | .161 | .014 | .039 | .000 | .122 | .020 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .474** | .510** | 1 | .540** | .657** | .447** | .763** | .561** | .654** | .336* | .754** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .001 | | .001 | .000 | .006 | .000 | .000 | .000 | .045 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .289 | .593** | .540** | 1 | .578** | .704** | .476** | .856** | .673** | .834** | .868** |
| | Sig. (2-tailed) | .088 | .000 | .001 | | .000 | .000 | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .518** | .238 | .657** | .578** | 1 | .613** | .630** | .590** | .866** | .547** | .793** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .161 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .439** | .406* | .447** | .704** | .613** | 1 | .485** | .755** | .634** | .833** | .830** |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .014 | .006 | .000 | .000 | | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .449** | .346* | .763** | .476** | .630** | .485** | 1 | .587** | .669** | .444** | .744** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .039 | .000 | .003 | .000 | .003 | | .000 | .000 | .007 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1.8 | Pearson Correlation | .325 | .558** | .561** | .856** | .590** | .755** | .587** | 1 | .640** | .856** | .890** |
| | Sig. (2-tailed) | .053 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1.9 | Pearson Correlation | .673** | .263 | .654** | .673** | .866** | .634** | .669** | .640** | 1 | .652** | .849** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .122 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1.10 | Pearson Correlation | .458** | .387* | .336* | .834** | .547** | .833** | .444** | .856** | .652** | 1 | .834** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .020 | .045 | .000 | .001 | .000 | .007 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Total_X1 | Pearson Correlation | .549** | .590** | .754** | .868** | .793** | .830** | .744** | .890** | .849** | .834** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

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

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

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

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | Total_X2 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .691** | .664** | .387* | .440** | .409* | .745** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .020 | .007 | .013 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .691** | 1 | .648** | .734** | .393* | .756** | .872** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .018 | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .664** | .648** | 1 | .699** | .655** | .563** | .854** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .387* | .734** | .699** | 1 | .602** | .896** | .873** |
| | Sig. (2-tailed) | .020 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .440** | .393* | .655** | .602** | 1 | .582** | .722** |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .018 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .409* | .756** | .563** | .896** | .582** | 1 | .853** |
| | Sig. (2-tailed) | .013 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Total_X2 | Pearson Correlation | .745** | .872** | .854** | .873** | .722** | .853** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

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

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



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.

Correlations

| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | Total_X3 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|---------|--------|---------|----------|
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | .596** | .488** | .705** | .444** | .705** | .752** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .003 | .000 | .007 | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X3.2 | Pearson Correlation | .596** | 1 | .336* | .426** | .837** | .426** | .739** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .045 | .010 | .000 | .010 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X3.3 | Pearson Correlation | .488** | .336* | 1 | .841** | .636** | .841** | .820** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .045 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X3.4 | Pearson Correlation | .705** | .426** | .841** | 1 | .703** | 1.000** | .916** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .010 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X3.5 | Pearson Correlation | .444** | .837** | .636** | .703** | 1 | .703** | .885** |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X3.6 | Pearson Correlation | .705** | .426** | .841** | 1.000** | .703** | 1 | .916** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .010 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Total_X3 | Pearson Correlation | .752** | .739** | .820** | .916** | .885** | .916** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

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

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



Correlations

| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Total_Y |
|------------------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| Hak Cipta Dilindungi Undang-undang | Pearson Correlation | 1 | .694** | .924** | .658** | .893** | .545** | .694** | .438** | .604** | .268 | .807** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .008 | .000 | .114 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .694** | 1 | .630** | .917** | .608** | .834** | .463** | .711** | .440** | .630** | .857** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .004 | .000 | .007 | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .924** | .630** | 1 | .724** | .893** | .545** | .694** | .500** | .604** | .329 | .823** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .001 | .000 | .002 | .000 | .050 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .658** | .917** | .724** | 1 | .643** | .864** | .484** | .787** | .409* | .659** | .885** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .003 | .000 | .013 | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .893** | .608** | .893** | .643** | 1 | .645** | .735** | .545** | .677** | .399* | .848** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .001 | .000 | .016 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y.6 | Pearson Correlation | .545** | .834** | .545** | .864** | .645** | 1 | .450** | .764** | .457** | .716** | .847** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .001 | .000 | .000 | | .006 | .000 | .005 | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y.7 | Pearson Correlation | .694** | .463** | .694** | .484** | .735** | .450** | 1 | .607** | .646** | .378* | .750** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .004 | .000 | .003 | .000 | .006 | | .000 | .000 | .023 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y.8 | Pearson Correlation | .438** | .711** | .500** | .787** | .545** | .764** | .607** | 1 | .592** | .875** | .852** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .000 | .002 | .000 | .001 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y.9 | Pearson Correlation | .604** | .440** | .604** | .409* | .677** | .457** | .646** | .592** | 1 | .661** | .736** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .007 | .000 | .013 | .000 | .005 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y.10 | Pearson Correlation | .268 | .630** | .329 | .659** | .399* | .716** | .378* | .875** | .661** | 1 | .741** |
| | Sig. (2-tailed) | .114 | .000 | .050 | .000 | .016 | .000 | .023 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Total_Y | Pearson Correlation | .807** | .857** | .823** | .885** | .848** | .847** | .750** | .852** | .736** | .741** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

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

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

1. Ditaring mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

- a. Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .922 | 10 |

- b. Kompetensi (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .901 | 6 |

- c. Tambahan Penghasilan Pegawai (X3)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .911 | 6 |

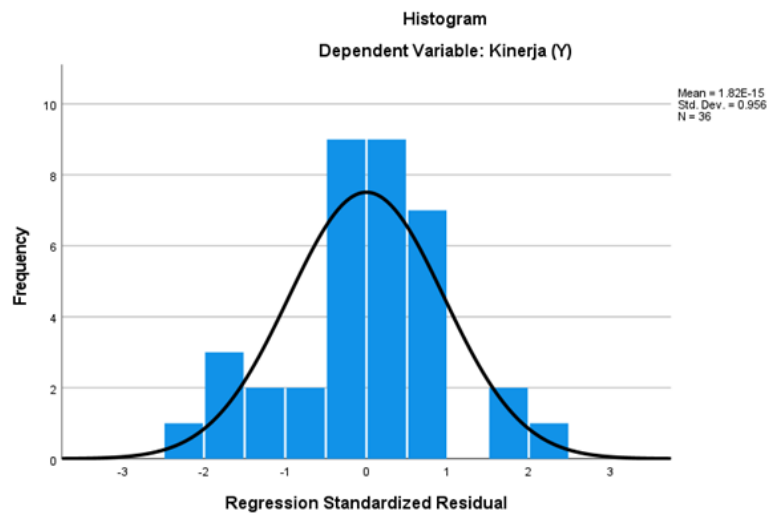
- d. Kinerja (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .942 | 10 |

Lampiran 5 Uji Normalitas

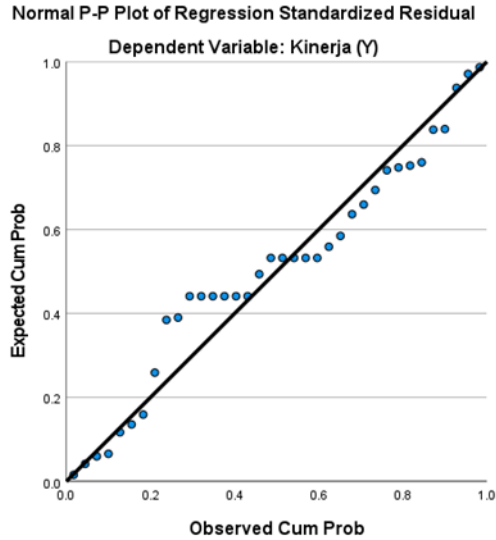
- a. Histogram



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.

b. P-Plot



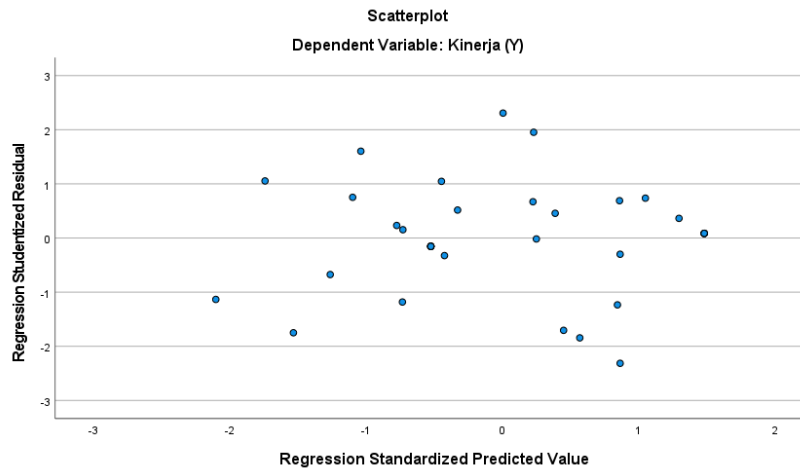
Lampiran 6 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Implementasi SIM-SDM (X1) | .403 | 2.481 |
| | Kompetensi (X2) | .385 | 2.600 |
| | TPP (X3) | .827 | 1.209 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Lampiran 7 Uji Heterokedastisitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 8 Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3.399 | 5.420 | | .627 | .535 |
| Implementasi SIM-SDM (X1) | .285 | .150 | .291 | 1.896 | .067 |
| Kompetensi (X2) | .662 | .221 | .470 | 2.995 | .005 |
| TPP (X3) | .408 | .198 | .220 | 2.058 | .048 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Lampiran 9 Uji T Parsial

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3.399 | 5.420 | | .627 | .535 |
| Implementasi SIM-SDM (X1) | .285 | .150 | .291 | 1.896 | .067 |
| Kompetensi (X2) | .662 | .221 | .470 | 2.995 | .005 |
| TPP (X3) | .408 | .198 | .220 | 2.058 | .048 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Lampiran 10 Uji F Simultan

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 747.716 | 3 | 249.239 | 24.477 | .000 ^b |
| Residual | 325.840 | 32 | 10.182 | | |
| Total | 1073.556 | 35 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Implementasi SIM-SDM (X1), Kompetensi (X2), TPP (X3)

Lampiran 11 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .835 ^a | .696 | .668 | 3.191 |

a. Predictors: (Constant), Implementasi SIM-SDM (X1), Kompetensi (X2), TPP (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3690/Un.04/F.VII/PP.00.9/6/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 04 Juni 2024 M
27 Zulqaidah 1445 H

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.


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

Nama : Maisya Febriana
NIM : 12070124071
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM, Kompetensi dan
Tambah Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja ASN Bidang
Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota
Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan
bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


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



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG,
PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN, DAN PERTANAHAN

Jalan SM. Amin Nomor 92- Pekanbaru, Kode Pos 28292
Telepon (0761) 564550 – 564535 – 564541, Faks (0761) 564547 – 564407
E-mail: puprpkpp@riau.go.id, website: www.puprpkpp.riau.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 400.14.5.4/KET/PUPRKP/SEKRE/3049

~~Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau, dengan ini menerangkan sbb :~~

Nama : Maisya Febriana
N I M : 12070124071
Jurusan : Manajemen Sumbar Daya Manusia
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata- 1)
Alamat : Jl. Sarana Utama Perum. Puri Mayang Asri 2 Rimbo Panjang Kab. Kampar

~~Judul Penelitian : Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM, Kompetensi dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja ASN Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru.~~

Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah melaksanakan Penelitian dan Pengumpulan Data pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman, Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau,

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 23 Juli 2024

a.n. Kepala Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau.

Sekretaris



R. Feby Lunanda ST.,MT

Penata Tk. I (II/d)

NIP. 19810205 201102 1 001

Tembusan :
1. Arsip



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tumpang - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor : B-4100/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/06/2024 Pekanbaru, 14 Juni 2024 M
Sifat : Biasa 7 Zulhijjah 1445 H
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Maisya Febriana
NIM : 12070124071
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/menyusun skripsi dengan judul:

"PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SDM, KOMPETENSI DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA ASN BIDANG PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN DINAS PUPR PROVINSI RIAU KOTA PEKANBARU "

Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an-Dekan
Wakil Dekan I

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

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



BIOGRAFI PENULIS

Bernama lengkap Maisya Febriana, lahir di Pekanbaru pada tanggal 28 Februari 2002. Penulis merupakan anak ketiga dari pasangan ayahanda Riznul Junaidi dan ibunda Marwen. Penulis memulai jenjang pendidikan dasar di SDN 030 Pekanbaru, SMPN 40 Pekanbaru, SMAN 2 Tambang. Pada tahun 2020, penulis melanjutkan Pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas

Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi S1 Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2023, penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Dinas PUPRPKPP Provinsi Riau Kota Pekanbaru pada Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman (PKP) dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sinaboi, Kecamatan Sinaboi, Kabupaten Rokan Hilir, Riau.

Penulis melaksanakan ujian Munaqasah pada hari Senin tanggal 07 Oktober 2024 dengan judul skripsi **“Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM, Kompetensi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja ASN Bidang Perumahan Dan Kawasan Permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau Kota Pekanbaru”** dan telah dinyatakan lulus dengan Gelar Sarjana Ekonomi (SE).

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.