

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN  
KOTA TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**DHESMIRALDA  
NIM : 16612275**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG**

**2023**

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN  
KOTA TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi  
Syarat-syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

OLEH

**DHESMIRALDA  
NIM : 16612275**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG**

**2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN  
KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : DHESMIRALDA  
NIM : 16612275

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



**Armansyah, S.E., M.M**  
NIDN.1010088302 / Lektor

Pembimbing Kedua,



**Surya Kusumah, S.Si., M.Eng**  
NIDN.1022038001 / Lektor

Menyetujui,  
Ketua Program Studi,



**Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.**  
NIDN.1011088902 / Lektor

**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN  
KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : DHESMIRALDA

NIM : 16612275

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh Sembilan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

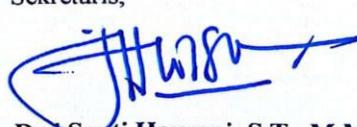
**Panitia Komisi Ujian**

Ketua,



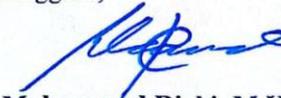
**Armansvah, S.E., M.M.**  
NIDN.1010088302 / Lektor

Sekretaris,



**Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.**  
NIDN. 1002078602 / Lektor

Anggota,



**Muhammad Rizki, M.Hsc.**  
NIDN. 1021029102 / Lektor

Tanjungpinang, 29 Agustus 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,



**Charly Marlinda, S.E., M.Ak. Ak. CA**  
NIDN. 1029127801/ Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Dhesmiralda  
NIM : 16612275  
Tahun Angkatan : 2016  
Indeks Prestasi Kumulatif : 2.84  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan  
Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 11 Agustus 2023

Penyusun,



*Dhesmiralda*  
**DHESMIRALDA**  
NIM : 16612275

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar keserjanaan. Walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis bangga telah mencapai pada titik ini, yang akhirnya skripsi ini bisa selesai diwaktu yang tepat.

Ku persembahkan skripsi ini kepada :

- Ayah dan Ibu, Ardani Arif dan Idayani terimakasih atas doa, semangat dan pengorbanan serta kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini.
- Mertua, Malik dan Rosnita terimakasih juga atas doa, dukungan, semangat serta kasih sayang yang tidak pernah pudar sampai saat ini.
- Suamiku, Iryanto, S.IP terimakasih atas doa, semangat, kasih sayang dan penyemangat dalam mengerjakan tugas akhir ini.
- Adikku, Siva Azsari, Megi Agustio dan Avril Idani terimakasih atas dukungan dan doanya.

## **HALAMAN MOTTO**

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum  
sehingga mereka mengubah keadaan  
yang ada pada diri mereka sendiri”.

(Q.S Ar-Ra'd : 11)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras.  
Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan.  
Tidak ada kemudahan tanpa doa”.

(Ridwan Kamil)

“Raihlah ilmu dan untuk meraih ilmu  
belajarlh tenang dan sabar”.

(Umar bin Khattab)

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur diucapkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat Nya sehingga proposal dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang”** dapat tersusun sampai dengan selesai. Saya sangat berharap semoga proposal ini dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman bagi pembaca. Bahkan saya berharap lebih jauh lagi agar proposal ini bisa pembaca praktekkan dalam kehidupan sehari-hari. Bagi saya sebagai penyusun merasa bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan proposal ini karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman saya. Untuk itu saya sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan proposal ini.

Dalam penyusunan penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan juga dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.AK., AK., Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., Msi., AK., Selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., AK., M.Si., Selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Muhammad Rizki, S. Psi., M. HSc., Selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M., Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Armansyah, S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing I
7. Bapak Surya Kusumah, S.Si., M.Eng., Selaku Dosen Pembimbing II
8. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Untuk Kepala Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan saya untuk melakukan penelitian.
10. Untuk Kedua Orang tua dan Mertua yang telah memberikan dukungan serta doa sehingga usaha-usaha yang dilakukan mendapatkan ridho dari Allah SWT.
11. Untuk Suamiku yang senantiasa mendoakan dan mensupport dalam penyelesaian skripsi ini.

Tanjungpinang, 02 Agustus 2023

Penulis

**Dhesmiralda**  
**Nim. 16612275**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1. Kegunaan Praktis .....	9
1.4.2. Kegunaan Teoritis.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Tinjauan Teori .....	11
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	11

2.1.2. Pengertian Manajemen .....	12
2.1.3. Pengertian Pengembangan.....	16
2.1.4. Pengertian Kinerja Pegawai.....	25
2.2 Kerangka Pemikiran .....	34
2.3 Hipotesis.....	35
2.4 Penelitian Terdahulu.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	39
3.2 Jenis Data .....	39
3.2.1. Data Primer .....	39
3.2.2. Data Sekunder.....	40
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.3.1. Kuesioner .....	40
3.3.2. Studi Pustaka.....	40
3.4 Populasi dan Sampel .....	41
3.4.1. Populasi.....	41
3.4.2. Sampel .....	41
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....	42
3.6 Teknik Pengukuran.....	44
3.7 Teknik Analisis Data .....	45
3.7.1. Uji Validitas.....	45
3.7.2. Uji Reliabilitas .....	45
3.7.3. Uji Normalitas.....	46
3.7.4. Analisis Regresi Sederhana .....	47

3.7.5. Uji Parsial (Uji t).....	47
3.7.6. Koefisien Determinasi .....	48
3.8 Jadwal Penelitian .....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	51
4.1.2. Karakteristik Data Responden .....	56
4.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	57
4.1.4. Analisis Hasil Penelitian.....	63
4.2 Pembahasan .....	70
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>73</b>
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran .....	73
<b>DAFTAR REFERENSI</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>CURRICULUM VITAE</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil.....	4
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai Berdasarkan Unit Pekerjaan .....	4
Tabel 1.3	Data Aparatur Yang Sudah Mengikuti Diklat/Bimtek Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang Tahun 2011-2022 .....	4
Tabel 1.4	Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.....	6
Tabel 1.5	Nilai Pelaksanaan Pekerjaan.....	6
Tabel 1.6	Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang (2021-2022).....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3.1	Skor pilihan jawaban .....	44
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian .....	50
Tabel 4.1	Data Responden Menurut Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.2	Data Responden Menurut Usia.....	56
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan SDM .....	57
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai .....	60
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel X .....	64
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	64
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.8	Uji Regresi Linear Sederhana.....	67
Tabel 4.9	Uji Parsial (Uji t) .....	68
Tabel 4.10	Uji Koefisien Determinasi .....	69

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1	Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang (2021-2022).....	7
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	35
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	55
Gambar 4.2	Uji Reliabilitas.....	65

## **DAFTAR LAMPIRAN**

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	: Hasil Tabulasi Data
Lampiran 3	: Hasil Pengujian Kuesioner
Lampiran 4	: Hasil Pengecekan Plagiat
Lampiran 5	: Surat Pernyataan Selesai Penelitian

## ABSTRAK

**Dhesmiralda, Tahun 2023. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang, Skripsi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori riset, untuk menganalisis pengaruh antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka dengan metode analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang, berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung} 2,377 > t_{tabel} 2,007$ , uji Sig.  $0,020 < probabilitas 0,05$ , dan hasil koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwa total pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai sebesar 6,3%. Pengaruh positif ini bermakna semakin meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai tersebut.

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.

Dosen Pembimbing I : Armansyah, S.E., M.M

Dosen Pembimbing II : Surya Kusumah, S.Si., M. Eng

## **ABSTRACT**

**Dhesmiralda, 2023. *The Influence of Human Resource Development on the Performance of Tanjungpinang City Transportation Service Employees, Thesis Management Study Program of the Tanjungpinang High School of Economics (STIE).***

*This study aims to determine the effect of human resource development on the performance of Tanjungpinang City Transportation Service Employees. The type of research used in this study is explanatory research, to analyze the influence between the Human Resource Development (X) variable and Employee Performance (Y) variables, using a quantitative approach. Data collection techniques using questionnaires, documentation and literature study with a simple regression analysis method.*

*The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between the Human Resource Development variable on Employee Performance at the Tanjungpinang City Transportation Service, based on the t test results obtained  $t_{count} 2.377 > t_{table} 2.007$ , Sig test.  $0.020 < \text{probability of } 0.05$ , and the results of the coefficient of determination (R Square) show that the total influence of the Human Resource Development variable on Employee Performance is 6.3%. This positive influence means that the increase in the Human Resource Development of an employee will affect the increase in the Employee's Performance.*

*Keywords : Human Resource Development, Employee Performance.*

*Supervisor I : Armansyah, S.E., M.M*

*Supervisor II : Surya Kusumah, S.Si., M. Eng*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting untuk suatu organisasi karena manusia memegang peran penting dalam suatu aktivitas yang terjadi di kehidupan sehari-hari terutama dalam lingkungan pekerjaan. Manusia diciptakan oleh Tuhan sebagai makhluk hidup yang paling sempurna karena memiliki akal pikir di antara makhluk hidup yang lainnya. Tanpa adanya manusia perusahaan atau organisasi tidak bisa melaksanakan aktivitasnya, artinya manusia itu sangat dibutuhkan. Di era globalisasi ini sumber daya manusia dijadikan tumpuan bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam sebuah perusahaan. Fungsi dari sumber daya manusia (SDM) untuk mengambil inisiatif dan untuk memberikan pedoman, dukungan dan layanan pada berbagai hal yang berkaitan dengan karyawan dalam organisasi, (Mukminin, 2019).

Organisasi harus bisa memperlakukan karyawan dengan baik karena mengelola pegawai dengan baik bisa meningkatkan kinerja dalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Ini adalah tantangan bagi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi keragaman sumber daya manusia yang semakin meningkat (Bukit, 2017). Seperti yang diketahui memang tidak gampang untuk mengelola pegawai dalam organisasi, yang dimana memerlukan pemikiran yang sangat serius apalagi organisasi yang memiliki pegawai yang banyak. Sebagian

besar setiap perusahaan atau organisasi mempunyai kriteria peraturan perilaku yang harus dilakukan berhubungan dengan pekerjaan, baik itu peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini dilakukan oleh perusahaan atau organisasi supaya pegawai dapat melaksanakan standar perilaku untuk berupaya mendapatkan kinerja pegawai yang bagus.

Kualitas sumber daya manusia sangat erat kaitanya dengan kinerja. Ada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*outcome*). Bila diperhatikan lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah in-put menjadi *out-put* (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019). Kinerja menjadi salah satu permasalahan yang sering terjadi didalam sebuah organisasi, juga dapat mempengaruhi baik atau buruknya kondisi sebuah organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang sedangkan faktor eksternal berhubungan dengan kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti sikap, perilaku,

tindakan-tindakan kepada rekan kerja, bawahan serta pimpinan dalam organisasi (Lewa, 2018).

Dinas Perhubungan merupakan salah satu unsur pelaksanaan pemerintah Daerah sebagai pembantu kepala daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016, tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kota Tanjungpinang dan peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 50 Tahun 2016. Pelaksanaan seluruh program dan kegiatan Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang pada Tahun 2019 dilaksanakan untuk mencapai visi, misi yang dijabarkan melalui tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Merupakan kantor Dinas Perhubungan atau biasa disingkat Dishub daerah kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau.

Dishub Kota Tanjungpinang memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kota Tanjung Pinang, Kepulauan Riau. Adapun fungsi dari Dinas Perhubungan atau biasa disingkat Dishub adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan lapor terkait bidang perhubungan, Dishub juga menyiapkan SDM sedini mungkin dengan sekolah-sekolah binaan bidang transportasi seperti Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) dan lainnya.

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil**

No	Jenis Kelamin	Pangkat				Jumlah
		IV	III	II	I	
1	Laki-laki	6	21	11	1	39
2	Perempuan	-	11	3	-	14
	Jumlah	6	32	14	1	53

**Sumber : Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang Tahun 2022**

**Tabel 1. 2**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Unit Pekerjaan**

No	Unit Kerja	PNS	OS	JUMLAH
1	Bidang Sekretariat	12	1	15
2	Bidang Lalu Lintas Jalan	9	-	11
3	Bidang Angkutan Jalan	12	-	14
4	Bidang Pelayaran	11	-	11
5	UPTD Perpakiran	9	1	9
	Jumlah	53	2	55

**Sumber : Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang Tahun 2022**

Dapat disimpulkan dari ke dua tabel diatas terdapat 53 orang Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang yang dimana Pegawai Negeri sipil sebanyak 53 orang dan *Outsourcing* (OS) sebanyak 2 orang.

**Tabel 1. 3**  
**Data Aparatur Yang Sudah Mengikuti Diklat/Bimtek Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang Tahun 2011-2022**

No	Nama	Diklat/Bimtek	Penyelenggara	Tahun
1	R. Kholidin, S.Sos	Diklat Kepamongprajaan Bagi Camat Angkatan III	Badan Pengembangan SDM Kementrian Dalam Negeri	2015
2	Dewi Yulianti, S.Tr	Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Tansportasi ASDP	Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Darat	2015

3	Zulfikar, S.IP	Pendidikan dan Pelatihan Pengelolaan Area Traffic Control System (ATCS)	Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Darat	2018
4	Rheiga Muharanis,S.Sos., M.Si	DIKLATPIM IV	BKPSDM Kota Tanjung Pinang	2019
5	Alfiko Akbar,S.Tr	Penggadaan Barang/Jasa Pemeintah	Lembaga Kebijakan Penggadaan Barang/Jasa Pemeintah	2019
6	Reno Harzantinoputra,S .ST	DIKLATPIM IV	BKPSDM	2019
7	Patuan Sortajua Lumban,S.Tr	Kompetensi Penguji Berkala Berkendaraan Bermotor	Kementrian Perhubungan	2019
8	Firdy Tuerah	Pendidikan dan Pelatihan Satuan Polisi Pamong Praja	Direktorat Pendidikan dan Latihan Polri Daerah Riau	2020
9	Patuan Sortajua Lumban, S.Tr	Penguji Berkala Kendaraan Bermotor dengan Jenjang Kompetensi Penguji Tingkat Dua	Kementrian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat	2021
10	Ronny Budiarto Dirks	Sistem Jaringan Oprasional Pemasangan, penggunaan, Pengoprasian, Perawatan, Pemeliharaan dan Perbaikan Alat Pemberian Isyarat Lalu Lintas (APILL) ATCS	PT. QUMICON INDONESIA	2021

**Sumber : Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang Tahun 2022**

Dapat disimpulkan pada Tabel 1.4 bahwa pada Tahun 2020 sampai 2021 itu minim sekali Aparatur Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang mengikuti Pendidikan atau Pelatihan (Diklat) maupun Bimbingan Teknis (Bimtek), bahkan pada Tahun 2022 itu tidak ada Pendidikan atau Pelatihan maupun Bimbingan Teknis.

Peneliti menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Tanjungpinang, penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh bagian kepegawaian berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan pegawai yang meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan.

**Tabel 1. 4**  
**Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan**

No	Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan
1	Kesetiaan
2	Prestasi Kerja
3	Tanggung Jawab
4	Ketaatan
5	Kejujuran
6	Kerjasama
7	Prakarsa
8	Kepemimpinan

**Sumber : Data Olahan Peneliti, Tahun 2022**

Berdasarkan Tabel 1.4 disebutkan ada delapan unsur yang meliputi penilaian pelaksanaan pekerjaan, seperti kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

**Tabel 1. 5**  
**Nilai Pelaksanaan Pekerjaan**

No	Nilai	Kata Sifat
1	91 - 100	Amat Baik
2	76 - 90	Baik
3	61 - 75	Cukup
4	51 - 60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

**Sumber : Data Olahan Peneliti, Tahun 2022**

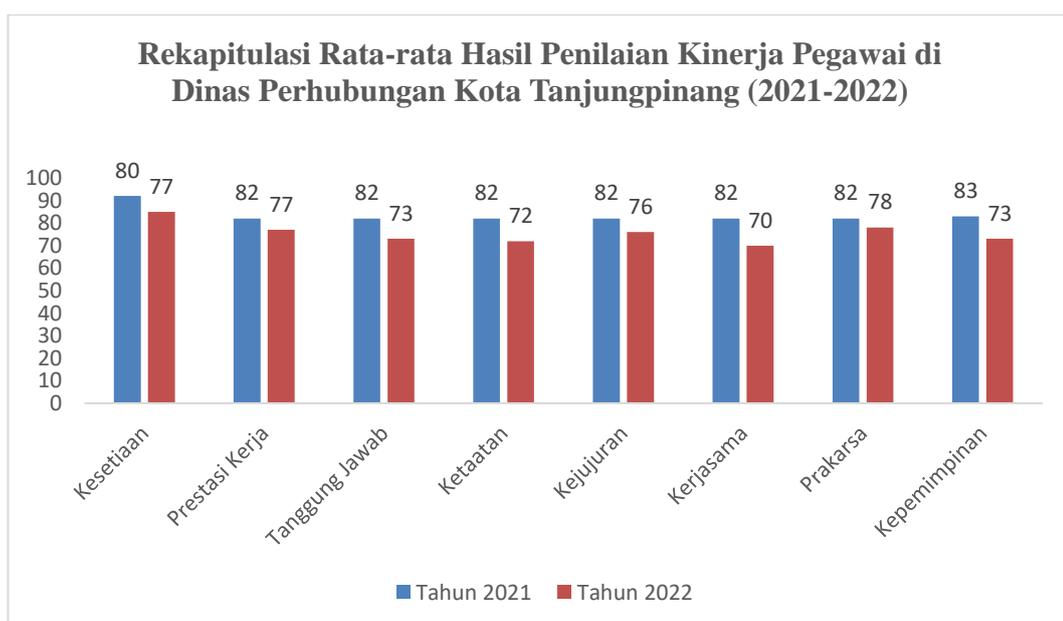
Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang, diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai di instansi tersebut.

**Tabel 1. 6**  
**Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang (2021-2022)**

No	Unsur-unsur	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kesetiaan	80	Baik	77	Baik
2	Prestasi Kerja	82	Baik	77	Baik
3	Tanggung Jawab	82	Baik	73	Cukup
4	Ketaatan	82	Baik	72	Cukup
5	Kejujuran	82	Baik	76	Baik
6	Kerjasama	82	Baik	70	Cukup
7	Prakarsa	82	Baik	78	Baik
8	Kepemimpinan	83	Baik	73	Cukup
<b>Jumlah</b>		653		607	
<b>Rata-Rata</b>		83,38%	Baik	75,50%	Cukup

Sumber : Data Olahan Peneliti, Tahun 2022

**Gambar 1. 1**  
**Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang (2021-2022)**



Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan dari Tahun 2021 hingga tahun 2022 mengalami penurunan pada penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang, terutama unsur tanggung jawab, ketaatan, kerjasama dan kepemimpinan. Dimana nilai unsur tanggung jawab tahun 2021 sebesar 82 dan terjadi penurunan pada tahun 2022 sebesar 73, hal ini terjadi karena ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan hasil pekerjaan pegawai yang kurang maksimal. Pada nilai unsur ketaatan tahun 2021 sebesar 82 dan terjadi penurunan pada tahun 2022 sebesar 72.

Adapun masalah ketaatan pegawai Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang yaitu pegawai tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti datang terlambat, meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, dan pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang diberikan oleh instansi. Sedangkan unsur kerjasama juga mengalami penurunan dari tahun 2021 sebesar 82 menjadi 70 pada tahun 2022 hal ini disebabkan tidak adanya kekompakan antar pegawai dalam melakukan pekerjaan secara bersama-sama sehingga hasil kerja kurang maksimal dan ada beberapa pegawai yang tidak cocok bekerja sama dengan rekan kerjanya. Perihal ini hendak berdampak tidak baik untuk organisasi, sebab pekerjaan jadi kerap tidak bisa berakhir pada waktu yang ditetapkan, banyak waktu tidak terpakai dengan baik.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tanjung pinang.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tanjung Pinang.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1. Kegunaan Praktis**

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bagi peneliti bisa mengetahui pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota TanjungPinang serta menjadi acuan kedepannya dalam menghadapi dunia kerja bagi peneliti.

b. Bagi Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang

Hasil penelitian ini yang diadakan, diharapkan dapat menjadi perhatian penting bagi semua pihak yang bersangkutan dalam mengembang sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pada Dinas Perhubungan Kota Tanjung Pinang.

#### **1.4.2. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen yaitu berkaitan tentang kinerja pegawai.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan ini terdapat lima bab yang disetiap babnya membahas mengenai hal apa saja yang terdapat di bab tersebut sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisikan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penulisan

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisikan tentang Tinjauan Pustaka yang memuat Tinjauan Teori, Kerangka Pemikiran, Hipotesis dan Penelitian Terdahulu

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisikan tentang Jenis Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Teknik Pengukuran, Populasi dan Sampel, Jenis Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data dan Jadwal Penelitian

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang hasil dan pembahasan berisi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis data penelitian dan pembahasan

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran hasil penelitian sesuai yang berkaitan dengan hasil akhir penelitian

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang diperkerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan oleh Ansory (2018) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan

fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

### **2.1.2. Pengertian Manajemen**

Menurut Irviani (2018) manajemen ialah suatu proses penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi *planning, decision making, organizing, leading, controlling*. Menurut Stoner dalam kutipan buku (Irviani, 2018) manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan pekerjaan dari anggota organisasi serta menggunakan semua sumber daya manusia yang ada pada organisasi yang tersedia untuk pencapaian tujuan organisasi sudah dinyatakan jelas pada visi misi organisasi perusahaan.

Menurut Afandi (2018) manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Dari definisi diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi segala aktivitas kerja agar mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk pencapaian visi dan misi bersama.

#### **2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2019) adalah suatu kebijakan dalam praktik yang dibutuhkan oleh seorang manager untuk menjalankan orang lain sebagai sumber daya manusia dari posisi seorang manager, meliputi : perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembalian, penilaian atau evaluasi kinerja kerja dari karyawan yang bekerja pada organisasi.

Menurut Flippo (2018) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan karyawan sebagai tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja karyawan sebagai sumber daya manusia dengan organisasi dimana kinerja dan perilaku karyawan mempengaruhi hasil pencapaian dari sasaran target pencapaian organisasi.

Dapat ditarik kesimpulan baha peneliti menggunakan teori manajemen sumber daya manusia dari Dessler (2019) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dalam praktik yang dibutuhkan oleh seorang manager untuk menjalankan orang lain sebagai sumber daya manusia dari posisi seorang manager, meliputi : perekrutan, penyaringan, pelatihan,

pengembalian, penilaian atau evaluasi kinerja kerja dari karyawan yang bekerja pada organisasi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018) terdiri dari :

#### 1. Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan : dimana seorang manajer sumber daya manusia harus mampu untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan yang ada dalam organisasi perusahaan.
- b) Pengorganisasian : seorang manajer sumber daya manusia harus mampu merencanakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi kewenangan, integrasi dan koordinasi dalam bagan struktur organisasi perusahaan.
- c) Pengarahan : sudah seharusnya seorang karyawan bagian personalia harus mampu melakukan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau kerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu organisasi mencapai tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.
- d) Pengendalian : dimana seorang bagian pengurus sumber daya manusia harus mampu melakukan kegiatan mengendalikan semua karyawan dalam menaati peraturan perusahaan dengan bekerja sesuai agenda kegiatan pekerjaan karyawan sehingga karyawan tidak

dapat melakukan perilaku penyimpangan atas kesalahan yang membutuhkan suatu perbaikan dan penyempurnaan dari perencanaan kegiatan yang ada dalam organisasi.

## 2. Fungsi Operasional

- a) Pengadaan : suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan indukasi dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi bertujuan untuk membantu terwujudnya suatu tujuan organisasi perusahaan.
- b) Pengembangan : proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c) Kompensasi : suatu bentuk pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai bentuk dari hasil kinerja kerja dan pengabdian kerja karyawan pada organisasi.
- d) Intergrasi : suatu bentuk kegiatan dalam mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan supaya terciptanya kerjasamanya yang baik dan saling menguntungkan dalam organisasi.
- e) Pemeliharaan : suatu bentuk kegiatan pemeliharaan dan peningkatan kondisi fisik, mental, dan loyalty karyawan sehingga karyawan itu memilih untuk mengabdikan kerja pada organisasi hingga sampai pada batasan pensiun karyawan itu sendiri.

- f) Sewaktu-waktu : suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci keberhasilan tujuan diberlakukan suatu sikap disiplin kerja karyawan yang baik guna memperoleh tujuan organisasi yang maksimal.
- g) Pemberhentian : suatu bentuk putusnya hubungan kerja seseorang dari karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja.

### **2.1.3. Pengertian Pengembangan**

Pada suatu organisasi atau lembaga industri, pengembangan ialah aktivitas yang butuh dicoba supaya kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut bisa bertambah. Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi.

Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan adalah pengajaran atau pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, skill dan sikap) agar mencapai sesuatu yang diinginkan. Pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan

kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Aktivitas-aktivitas pengembangan memiliki potensi menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan mereka. Beberapa pengertian dari para ahli yang dijadikan bahan pertimbangan dari penelitian ini antara lain Widodo, Soeprihanto, dan Kaswan.

Menurut Iskandar (2018) pada hakikatnya pengembangan adalah upaya pendidikan baik formal maupun non formal yang dilaksanakan secara sadar, berencana, terarah, teratur, dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, mengembangkan suatu dasar kepribadian yang seimbang, utuh, selaras, pengetahuan, keterampilan, sesuai dengan bakat, keinginan serta kemampuan-kemampuan sebagai bekal atas prakarsa sendiri untuk menambah, meningkatkan, mengembangkan diri ke arah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal dan pribadi mandiri.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 Pengembangan adalah kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada atau menghasilkan teknologi baru. Pengembangan adalah suatu proses yang dipakai untuk mengembangkan dan memvalidasi produk pendidikan.

Tujuan dari pengembangan yakni :

- 1) Tingkatkan penghayatan jiwa serta ideologi

- 2) Tingkatkan produktifitas kerja
- 3) Tingkatkan mutu kerja
- 4) Tingkatkan ketetapan perencanaan sumber energi manusia
- 5) Tingkatkan prilaku moral serta semangat kerja
- 6) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 7) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu beprestasi maksimal
- 8) Menghindarkan keusangan
- 9) Meningkatkan kepribadian pegawai.

#### **2.1.3.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Efisiensi susuatu organisasi sangat bergantungpada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia ataupun *human resources development* (HRD) ialah sesuatu proses kenaikan mutu ataupun keahlian manusia dalam rangka menggapai sesuatu tujuan pembangunan bangsa. Pengembangan sumber daya manusia dalam rangka menggapai sesuatu tujuan pembangunan bangsa. Pengeembangan sumber daya manusia ialah aktivitas yang wajib dilaksanakan oleh organisasi, supaya pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*ability*), serta keahlian (*skill*) pegawai cocok dengan tuntutan pekerjaan yang mereka jalani.

Menurut Mukminin, et al. (2019) manajemen sumber daya manusia adalah perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efesien. Serangkaian kegiatan yang dimaksud meliputi

perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, seleksi, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, manajemen komunikasi sampai pada manajemen resiko.

Menurut Isniar (2018) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Organisasi perlu memahami bahwa individu mempunyai keluarga dan kehidupan sosial sehingga tercipta kondisi timbal balik yang menguntungkan. Artinya untuk memiliki karyawan berdaya guna dalam sebuah organisasi maka aspek kemanusiaan fundamental dalam pengembangan karyawan. Pengembangan sumber daya manusia diakui sebagai bagian esensial dari manajemen sumber daya manusia organisasi.

*Learning organization* dimaksud kalau sesuatu organisasi yang anggota-anggotanya sanggup meningkatkan kapasitasnya secara berkepanjangan dalam mewujudkan hasil yang maksimal ataupun dengan kata lain kalau organisasi belajar yang dengan kilat bisa membiasakan diri serta peka terhadap area eksternalnya., namun pula kokoh integrasi internalnya. Kecepatan membiasakan diri serta peka terhadap area ialah karakteristik SDM yang memiliki kompetensi, pengetahuan, serta motivasi yang berkesinambungan.

Sedangkan kekuatan integrasi internalnya merupakan Organisasi yang mempunyai individu-individu dalam regu yang produktif serta bermutu besar guna mengalami perubahan-perubahan tersebut, Organisasi wajib melaksanakan

penyesuaian serta inovasi cocok dengan tuntutan pertumbuhan ilmu pengetahuan serta teknologi. Berdasarkan pada dari sebagian komentar di atas, bisa disimpulkan kalau pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan upaya yang dicoba oleh manajemen buat tangkatkan kompetensi pegawai serta kinerja dari suatu organisasi lewat program-program pembelajaran, pelatihan, serta pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia ialah proses merubah sumber energi manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu kondisi lain yang lebih baik buat mempersiapkan sesuatu tanggung jawab di masa mendatang dalam menggapai tujuan organisasi.

#### **2.1.3.2. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Indikator pengembangan sumber daya manusia menurut Yuniarti (2019) :

##### **1. Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan Pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Indikator pendidikan dan pelatihan meliputi :

- a) Mengikuti pendidikan dan pelatihan
- b) Jenis dan jenjang diklat yang diikuti
- c) Pengaruh pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam diklat terhadap kerja yang ditugaskan
- d) Kualifikasi tenaga pelatih diklat
- e) Materi diklat disesuaikan dengan kebutuhan

- f) Kurikulum diklat disesuaikan dengan kompetensi jabatan pegawai
- g) Metode yang digunakan dalam diklat
- h) Perubahan pengetahuan diklat terhadap kinerja
- i) Pengaruh kesertaan diklat terhadap kinerja pegawai

## 2. Kegiatan Non-Diklat

Kegiatan non-diklat merupakan kegiatan pengembangan yang dapat dilakukan atau diikuti baik secara mandiri maupun secara organisasi oleh instansinya atau pihak luar instansinya. Indikator kegiatan non-diklat meliputi :

- a) Mengembangkan diri dengan belajar secara mandiri
- b) Mengembangkan diri dengan belajar melalui sarana prasarana pendidikan

## 3. Tugas Belajar

Untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi sebagai pengajar diperlukan peningkatan kualitas kemampuan profesional sesuai dengan persyaratan jabatannya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional tersebut adalah melalui tugas belajar guna mengikuti pendidikan formal di Perguruan Tinggi dan Instiut yang terakreditasi. Indikator tugas belajar meliputi :

- a) Meningkatkan kemampuan kopetensi guru sesuai dengan persyaratan tugas dan tanggung jawab yang diemban

## 4. Promosi

Promosi adalah perubahan kedudukan seseorang pegawai dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilannya. Indikator promosi meliputi :

- a) Perubahan tanggung jawab yang lebih tinggi dari sebelumnya
- b) Promosi di berikan berdasarkan kinerja yang dimiliki pegawai

### **2.1.3.3. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (pendidikan serta latihan) butuh dicoba tiap Desa sebab hendak membagikan khasiat untuk instansi, karyawan, serta warga. Biar pengembangan ini menggapai hasil yang baik dengan bayaran relatif kecil hendaknya terlebih dulu diresmikan program pengembangan.

Dalam program pengembangan sumber daya manusia wajib dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, partisipan, kurikulum, serta waktu penerapannya. Program pengembangan wajib berprinsipkan pada kenaikan daya guna serta efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan sesuatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada seluruh karyawanataupun anggot biar mereka mempersiapkan dirinya masing-masing. Pengembangan dikelompokan atas dua tipe ialah :

- a) Pengembangan secara Informasi ialah karyawan atas kemauan serta usaha sendiri melatih serta meningkatkan dirinya dengan menekuni buku-buku literatur yang terdapat hubungannya dengan pekerjaannya ataupun jabatannya. Pengembangan secara informal menampilkan kalau karyawan tersebut

berkeinginan keras buat maju dengan metode tingkatkan keahlian kerjanya. Perihal ini berguna untuk industri ataupun organisasi sebab produktivitas kerja karyawan terus menjadi besar, di samping efisiensi serta produktivitasnya pula menjadi baik.

- b) Pengembangan secara formal ialah karyawan atau pegawai yang ditugaskan buat menajaki pendidikan ataupun latihan, baik yang dicoba instansi ataupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pembelajaran ataupun pelatihan. Pengembangan secara resmi dicoba sebab tuntutan pekerjaan dikala ini maupun masa tiba, yang sifatnya nonkarier ataupun kenaikan karier seorang karyawan.

#### **2.1.3.4. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia**

##### **1. Metode Pendidikan (*Education Method*)**

Apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adanya perubahan tingkah laku yang diharapkan. Ini berarti bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku karyawan. Tingkah laku baru (hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan. Pada dasarnya, tujuan pendidikan ialah deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dari seorang tenaga kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional dikatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Selanjutnya pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia berilmu, kreatif, mandiri dan bertanggung jawab.

## 2. Metode Pelatihan (*Training Method*)

Pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2017) sebagai. “proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu, proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan.

Proses dalam pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan. Seperti yang dinyatakan oleh Sutrisno (2019)

bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat.

Keberhasilan pelatihan salah satunya dipengaruhi oleh ketetapan metode yang digunakan, karena metode yang tepat akan mempengaruhi proses dan output pelatihan. Penggunaan metode mana yang akan digunakan tergantung kepada faktor-faktor seperti jenis pelatihan yang diberikan, pelatihan diberikan kepada siapa, berapa usia para pesertanya, pendidikan dan pengalaman peserta, dan tersedianya instruktur yang cakap dalam suatu metode pelatihan tertentu.

#### **2.1.4. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan suatu jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan kinerja ini sering lepas dari perhatian hal ini sering diketahui jika suatu organisasi sudah menghadapi krisis yang serius, apabila sudah terjadi hal yang demikian barulah seorang atasan selalu menyimpulkan ada yang salah dari kinerja dalam organisasinya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2019) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas

yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019). Arifin et al (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Kegiatan atau proses kerja yang sesuai dengan kemampuan untuk memperoleh keberhasilan yang diinginkan merupakan pengertian kinerja pegawai (Sarippudin & Handayani, 2017). Rachmawati (2017) berpendapat kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja individu ataupun sekelompok organisasi yang dijalankan sesuai dengan ketetapan yang telah ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

Wibowo (2016) menyatakan, bahwa sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik, yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sasaran kinerja mencakup unsur-unsur antara lain :

- a) *The Performers*, yaitu yang menjalankan kinerja.

- b) *The Actiona atau ferformance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performance.
- c) *A time elemnt*, menunjukan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
- d) *An Evaluation Method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan.
- e) *The Place*, menunjukan tempat dimana pekerjaan dilaksanakan.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja lebih tinggi berarti pegawai tersebut mempunyai nilai tambah sendiri untuk mengembangkan kinerjanya. Selanjutnya pegawai yang mempunyai potensial untuk menjalankan tugas yang dikembangkannya maka posisi mereka bisa dia mengetahui arah kemana nanti kegiatan yang harus dilaksanakan sehingga dapat mengetahui sampai jauh tingkat pengetahuan seorang pegawai.

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

#### **2.1.4.1. Penilaian kinerja**

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak actual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhatikan dan dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragaannya.

Siswanto (2016) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan manajemen atau penyelia penilai yang hirarkinya langsung di atas tenaga kerja yang bersangkutan atau manajemen yang di tunjuk itu. Hasil penilai kinerja tersebut disampaikan kepada manajemen tenaga kerja untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan pengembangan perusahaan/ instansi/ organisasi.

Menurut Dessler (Syahyuni, 2018) menyimpulkan bahwa penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan dimasa lalu *relative* standar kerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

Menurut Kaswan (2017) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

#### 2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapula aspek yang pengaruhi pencapaian kinerja merupakan aspek keahlian serta aspek motivasi. Secara psikologis, keahlian terdiri dari keahlian potensial (*Intelligence Quotient*) serta keahlian reality (*skill*). Maksudnya tenaga kerja yang memiliki *Intelligence Quotient* di atas rata-rata dengan pembelajaran yang mencukupi buat jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, hingga dia hendak lebih gampang menggapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, tenaga kerja butuh ditempatkan pada pekerjaan yang cocok dengan keahliannya. Sebaliknya motivasi tercipta dari perilaku seseorang tenaga kerja dalam mengalami suasana kerja. Motivasi ialah keadaan yang menggerakkan diri tenaga kerja yang terencana buat menggapai tujuan kerja sesuatu instansi. Disamping itu perilaku mental pula mendesak diri tenaga kerja buat berupaya menggapai kinerja secara optimal.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ

diatas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Bagi Mathis (2014) aspek yang pengaruhi kinerja pegawai ialah keahlian pegawai buat pekerjaan tersebut, tingkatan usaha yang dicurahkan serta sokongan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan guna manajemen manapun, kegiatan manajemen sumber daya manusia wajib dibesarkan, dievaluasi, serta diganti apabila butuh sehingga mereka bisa membagikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi serta orang di tempat kerja. Faktor-faktor yang pengaruhi pegawai atau karyawan dalam bekerja, ialah keahlian pegawai buat melaksanakan pekerjaan tersebut.

Maka dari uraian diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

### 2.1.4.3 Indikator Kinerja

Untuk melaksanakan penilaian kinerja pegawai, suatu organisasi sebaiknya menetapkan indikator-indikator kinerja sebagai standar pengukuran kinerja tersebut. Moeheriyono (2012), kinerja dapat diukur berdasarkan ukuran indikator kinerja yang dikelompokkan kedalam enam kategori berikut :

- a. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan
- b. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin
- c. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen
- d. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu
- e. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi
- f. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan

Rencana strategis tidak dapat diimplementasikan secara baik tanpa adanya indikator kinerja yang jelas, karena tidak ada tolak ukur yang jelas mengenai apa yang akan dicapai pada setiap kegiatan. Artana (2012) menyebutkan indikator-indikator kinerja antara lain :

- a. Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja di tinjau dari segi ketelitian dan kerapian
- b. Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut
- d. Kesetiaan yaitu ketaatan karyawan terhadap pekerjaannya dan jabatannya dalam perusahaan. Kesetiaan karyawan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan dari orang-orang yang tiak bertanggung jawab
- e. Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya
- f. Kemampuan beradaptasi yaitu kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga pekerjaannya
- g. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju
- h. Kemandirian yaitu karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sendiri kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide baru yang

konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktifitas

Indikator kinerja diperlukan sebagai acuan kinerja pegawai dan patokan bagi karyawan terhadap kinerjanya. Indikator kinerja sebagai sarana untuk memonitor sejauh mana upaya yang telah dilakukan mendekati pencapaian kinerja yang telah direncanakan. Menurut Nawawi (2010) indikator kinerja dalam melaksana pekerjaan dilingkungan sebuah organisasi atau perusahaan mencakup lima unsur sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja yang dicapai
- b. Kualitas hasil kerja yang dicapai
- c. Jangka waktu mencapai hasil tersebut
- d. Kehadiran dan kegiatan selama hadir ditempat kerja
- e. Kemampuan bekerja sama

Teori kinerja dari Dwiyanto (buku Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, 2011) terdapat indikator kinerja yaitu :

- a. Produktivitas

Karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya

- b. Kualitas Pelayanan

Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik, muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang

diterima dari organisasi publik. Dengan demikian kepuasan dari masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik

c. Responsivitas

Kemampuan organisasi untuk mengenali dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas perlu dimasukkan ke dalam indikator-indikator kinerja karena menggambarkan secara langsung kemampuan organisasi pemerintah dalam menjalankan misi dan tujuannya

d. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit

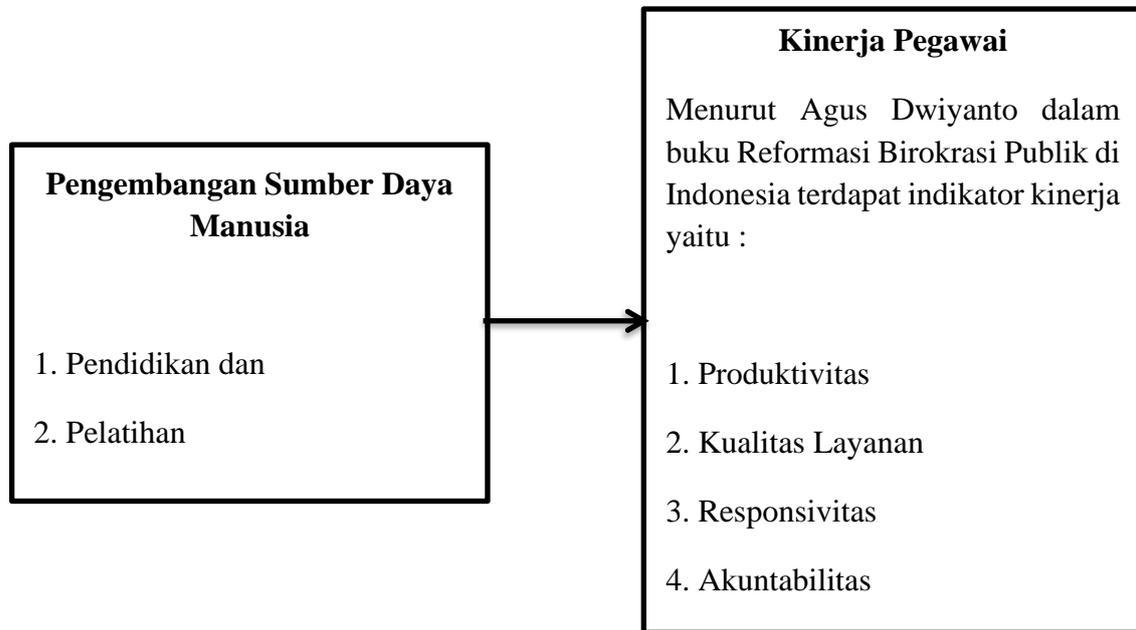
e. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjukkan pada berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka konsep yang mendasari penelitian ini tergambar dibawah ini :

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**



### 2.3 Hipotesis

Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2017) Hipotesis merupakan reaksi singkat terhadap rencana isu asesmen, dimana makna isu peninjauan telah dinyatakan sebagai kalimat inkuiri. Karena tanggapan baru mengingat hipotesis penting namun belum mengingat realitas observasi mengumpulkan informasi, seharusnya singkat. Dengan demikian, spekulasi juga dapat digambarkan sebagai solusi teoretis untuk rumusan masalah penelitian, tetapi belum sebagai solusi empiris.

Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

“Hi : Ada kemungkinan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia. Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang”

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	H Masakan Komariah (2017)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Los Janan Iliar Samarinda Seberang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil analisis koefisien regresi sederhana mengenai pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan maka diperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kelurahan Rapak Dalam Samarinda Seberang. Hal ini berarti bahwa pendidikan yang dimiliki oleh setiap pegawai serta pelatihan yang diikuti oleh setiap pegawai ternyata mampu meningkatkan kinerja pegawai.
2	Febrisma Ramadhiya Findarti (2016)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan koefisien regresi sederhana terhadap pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dari hasil analisis uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai, dari hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

3	Sehat Siregar (2009)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perubungan Kota Medan)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah teknik korelasi antara variabel untuk membuktikan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 0,624. Hal ini berarti koefisien korelasi positif dengan signifikansi sebesar 38,97%. Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Perhubungan Kota Medan sudah tinggi dan kinerja pegawai pun berada pada kategori tinggi.
4	Saud (2020)	<i>The Effect Of Job Characteristics On Organizational Commitment : The Role Of Growth Need Strength In Nepali IT Companies</i>	Hasil menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki dampak positif yang signifikan pada komitmen organisasi dan diantara lima dimensi pekerjaan karakteristik hanya keterampilan variabel memiliki efek non-signifikan pada komitmen organisasi. Analisis regresi dan beberapa analisis regresi moderasi dilakukan untuk memeriksa hubungan hipotesis. Tujuan dari penelitian ini agar bisa mengetahui masalah yang ada terhadap komitmen di organisasi dan keterbatasan sebuah pengetahuan yang tersedia baik dari aspek praktis ataupun akademik yang mengenai dampak karakteristik pekerjaan dalam organisasi di nepali IT.
5	Ramli (2020)	<i>The Effect Of Job Characteristics Towards the Organizational Commitment Of The Employees</i>	Hasilnya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang lebih signifikan pada komitmen organisasi dibandingkan dengan pengembangan karier yang mempengaruhi turnover niat karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikasi, metode

			<p>yang deskriptif didasarkan pada analisis pengamatan dan metode verifikasi didasarkan pada analisis kuantitatif. tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencari tahu keterlibatan dari komitmen pekerja milenium kepada organisasi dan untuk mencari tahu dampak dari omset karyawan yang berniat dalam organisasi.</p>
--	--	--	---

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan eksplanatori riset. Menurut Sugiyono (2018) penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dan hasil penelitian akan dapat menjelaskan hubungan kausal antar variabel dengan cara menguji hipotesis dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang berdasarkan data dan informasi yang diperoleh.

#### **3.2 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif berupa angka yang dikumpulkan melalui pernyataan terstruktur (Sekaran, 2016). Untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan penelitian ini maka data yang diperoleh berdasarkan sumbernya dapat diklafikasikan dari dua sumber yaitu :

##### **3.2.1. Data Primer**

Menurut Bahri (2018) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli dan tidak melalui perantara. Dalam penelitian ini sumber data primernya adalah hasil kuesioner yang diisi oleh responden.

### **3.2.2. Data Sekunder**

Menurut Supriyono (2021) data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, melalui media perantara. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah artikel jurnal, dokumen-dokumen serta laporan-laporan yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.

## **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2018) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam mengumpulkan data, ada beberapa teknik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

### **3.3.1. Kuesioner**

Sugiyono (2021) berpendapat bahwa koesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Dalam penelitian ini, dilakukan dengan pendekatan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sujarweni, 2015).

### **3.3.2. Studi Pustaka**

Studi pustaka yang dilakukan dengan mempelajari dan mengambil data dari *literature* terkait dan sumber-sumber lain yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai penelitian ini Sujarweni (2015). Dalam hal ini penulis

melakukan dengan memahami mengutip teori-teori dari sejumlah literature, baik buku, jurnal, maupun karya tulis lainnya yang dapat mendukung dalam penelitian yang dilakukan.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

No	Unit Kerja	PNS
1	Bidang Sekretariat	12
2	Bidang Lalu Lintas Jalan	9
3	Bidang Angkutan Jalan	12
4	Bidang Pelayaran	11
5	UPTD Perpajakan	9
Jumlah		53

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 pegawai Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Cara pengambilan sampel ini menggunakan teknik pengambilan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2018) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 pegawai Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang.

### **3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

Nurdin (2019) menambahkan bahwa proses mendefinisikan berarti menggambarkan variabel dengan sedemikian rupa sehingga variabel tersebut hanya memiliki satu makna atau tidak memiliki makna ganda. Penelitian yang dilakukan terdapat variabel yang harus ditetapkan sebelum memperoleh atau mulai pengumpulan data. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian.

Definisi operasional variabel adalah penejelasan definisi dari variabel yang telah dipilih oleh peneliti. Definisi operasional variabel memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukur dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran yang lebih baik (Bahri, 2018). Variabel terikat (Y) adalah variabel yang keberadaanya dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sedangkan variabel independen (X) merupakan tipe yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lainnya.

#### **a. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai upaya berkesinambung meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan. Indikator dari pengembangan sumber daya manusia adalah :

- a) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
- b) Pelatihan adalah membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh instansi dalam upaya untuk mencapai tujuan.

b. Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai suatu yang dicapai atau prestasi kerja yang diperlihatkan atau kemampuan kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Adapun indikator pengukuran kinerja :

- a) Produktivitas yaitu karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya
- b) Kualitas Layanan yaitu banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi public, muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian kepuasan dari masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik
- c) Responsivitas yaitu kemampuan organisasi untuk mengenali dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas perlu dimasukan

kedalam indikator kinerja karena menggambarkan secara langsung kemampuan organisasi pemerintah dalam menjalankan misi dan tujuannya

- d) Akuntabilitas publik menunjukkan pada berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

### 3.6 Teknik Pengukuran

Metode pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala liker. Sugiyono (2017) skala liker adalah skala yang digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

**Tabel 3. 1**  
**Skor pilihan jawaban**

No	Pilihan	Skor
1	(SS) = Sangat Setuju	5
2	(S) = Setuju	4
3	(KS) = Kurang Setuju	3
4	(TS) = Tidak Setuju	2
5	(STS) = Sangat Tidak Setuju	1

### **3.7 Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1. Uji Validitas**

Sugiono (Nugroho, 2018) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria penilaian uji validitas adalah :

- a. Apabila  $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ , maka kuesioner tersebut valid
- b. Apabila  $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ , maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid

#### **3.7.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur konsep reliabilitas dalam arti reliabilitas alat ukur berkaitan erat dengan masalah kekeliruan pengukuran. Kekeliruan pengukuran sendiri menunjukkan sejauh mana inkonsistensi hasil pengukuran terjadi apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap kelompok subjek yang sama Ghozali (Nugroho, 2018).

Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Kuesioner dikatakan variabel apabila nilai  $r$  Cronbach Alpha  $> 0,6$  pada umumnya reliabilitas kurang dari 0,6 dianggap tidak reliable, jika reliabilitas berada pada kisaran 0,7 akan diterima, dan apabila 0,8 maka dianggap reliable, Sekaran dalam Nugroho (2018). Adapun perhitungan reliabilitas menggunakan bantuan independen program SPSS.

### 3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian berikut :

a. Uji Kolmogorov Smirnov

Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka distribusi normal
2. Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah :

$H_0$  : Data residual berdistribusi normal

$H_a$  : Data residual tidak berdistribusi normal

b. Histogram

Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data melenceng kekanan atau melenceng ke kiri berarti data tidak terdistribusi secara normal.

Dalam uji ini, ketentuan yang digunakan adalah :

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 3.7.4. Analisis Regresi Sederhana

Sugiono (Astuti, 2018) analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Regresi sederhana yaitu pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat persamaannya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X : Pengembangan sumber daya manusia

Y : Kinerja pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

#### 3.7.5. Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis, yaitu menentukan ada tidaknya dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia (Variabel X) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y) sebagai variabel tidak bebas atau terikat.

Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu :

$H_0 : \rho \leq 0$  tidak terdapat dampak positif antara Kinerja Pegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

$H_a : \rho \geq 0$  terdapat dampak positif antara Kinerja Pegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk dapat menarik kesimpulan terhadap hipotesis diatas, dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n-2$  tersebut dipilih karena merupakan tingkat signifikansi yang umum digunakan dalam penelitian ilmu sosial yang juga dinilai cukup ketat untuk mewakili hubungan variabel yang diteliti.

Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis  $H_0$  adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ada pada daerah penolakan, berarti  $H_a$  diterima atau terdapat pengaruh yang berarti
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ada pada daerah penerimaan, berarti  $H_a$  ditolak atau tidak terdapat pengaruh yang berarti. Penarikan dilakukan berdasarkan pengujian hipotesis dan kriteria yang ditetapkan dengan teori untuk masalah yang diteliti.

### **3.7.6. Koefisien Determinasi**

Yaitu terjadi apabila nilai koefisien determinan yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel endependent banyak yang tidak signifikansi mempengaruhi variabel dependent.

Analisis R (*R Square*), juga dikenal sebagai koefisien determinasi, adalah teknik untuk menentukan seberapa baik suatu model dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen, (Sadat, 2020)

Menurut Priyanto (2014) *Adjusted R Square* menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). *Adjusted R Square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independent (bebas). Angka ini kemudian diubah ke bentuk persen, yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3.8 Jadwal Penelitian

**Tabel 3. 2**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Tahun 2022-2023				
		Bulan				
		Okt- Jan	Feb	Mei	Juni	Juli- Agus
1	Penyusunan Proposal					
2	Seminar Proposal					
3	Revisi Proposal					
4	Menyebarkan Kuesioner					
5	Analisis Data					
6	Penyusunan Skripsi					
7	Sidang Skripsi					

## DAFTAR REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ansory, A. F., & Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi VI. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Andini, Y. P., Supriyono, S., & Sumarji, S. (2020). Analisa Implementasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Berbasis Absensi Online Jathilan Terhadap Peningkatan Produktivitas Pertanian di Kabupaten Ponorogo. *Manajemen Agribisnis: Jurnal Agribisnis*, 20(2), 76–87.
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Artana, I. W., & Suastika, I. M. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi Vol 24 No 1*.
- Bahri, & Saiful, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja. Surabaya: Jakad Publishing.
- Bukit, B. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi.
- Dessler, & Gary. (2018). *Human Resource Management*. New Jersey : John Willey and Sons.
- Febrisma, R. F. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol.4.
- Findarti, & Febrisma, R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 4 (4): 937-946.
- Flippo, & Edwin B. (2018). *Personal Manajemen*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan R. Supomo.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Irviani, R., & Fauzi. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV ANDI OFSET.
- Isnari, B. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Kaswan. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kusjono, & Ratnasari. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius. Vol.2, No.2.
- Komariah, H. M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang. Ejournal.untag-smd. Vol.6, No.1.
- Lewa, E. I. I. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon. Jurnal SINERGI : Kajian Bisnis Dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources, 129-140.
- Mathis, L., Robert, J., & Jackson, H. (2014). "Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1). Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, & Anwar, P. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Reflika Diatama.
- Mangkunegara, & Anwar, P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mukminin, & Amirul, dkk. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. Yogyakarta: Uny Press.
- Nawawi, & Hadari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, & Hadari. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif". Yogyakarta: University Press.
- Siregar, & Sahat. (2009). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota

Medan).

Siswanto, & Sastrohadiwiryono. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed); 1st ed). Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed). Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

Ubaidillah, M. A. (2020). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap perpindahan merek jasa transportasi online gojek ke grab pada mahasiswa/i kota malang. In *Skripsi*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/24927/1/16510218.pdf>.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Empat. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Jakarta: Rajawali Pers.

peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016, tentang pembentukan dan susunan Perangkat daerah kota Tanjungpinang.

peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 50 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat daerah kota Tanjungpinang.

Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Kota Tanjungpinang.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang pengembangan.

## *CURRICULUM VITAE*



### **I. DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Dhesmiralda  
Tempat/ Tanggal Lahir : Tambelan/ 16 April 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Jl. Raya Dompok RT 01/ RW 03 Kel. Dompok,  
Kec. Bukit Bestari  
Usia : 25 Tahun  
Agama : Islam  
Nomor *Handphone* : 082268887463  
Email : [dhesmiralda693@gmail.com](mailto:dhesmiralda693@gmail.com)

### **II. RIWAYAT PENDIDIKAN**

<b>Jenjang</b>	<b>Institusi</b>	<b>Tahun</b>
SD	SD Negeri 002 Kecamatan Tambelan	2010
SMP	SMP Negeri 14 Bintan	2013
SMA	SMA Negeri 6 Bintan	2016
S1	STIE Pembangunan Tanjungpinang	2023