

**PENGARUH KUALITAS SDM, BUDAYA KERJA DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA DPRD
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**VICKY BAHTIAR
NIM : 15612157**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**PENGARUH KUALITAS SDM, BUDAYA KERJA DAN
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA
DPRD KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

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

OLEH

VICKY BAHTIAR

NIM : 15612157

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KUALITAS SDM, BUDAYA KERJA DAN
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA
DPRD KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

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

Oleh

Nama : VICKY BAHTIAR
NIM : 15612157

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN. 1030087301 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Dwi Septi Haryani, S.T. M.M
NIDN. 1002078602 / Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Imran Ilyas, MM
NIDN. 1007036603 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KUALITAS SDM, BUDAYA KERJA DAN
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA
DPRD KOTA TANJUNGPINANG**

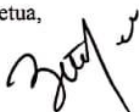
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : VICKY BAHTIAR
NIM : 15612157

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Tiga Belas Agustus Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

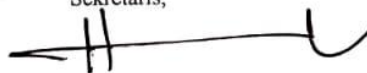
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN. 1030087301 /Asisten Ahli

Sekretaris,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E.
NIDN. 8853900016 / Asisten Ahli

Anggota,



Octojava Abrivoso, M.M.
NIDN. 1005108903 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 13 Agustus 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
Ketua,




Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA.
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vicky Bahtiar
NIM : 15612157
Tahun Angkatan : 2015-2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,29
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : **PENGARUH KUALITAS SDM, BUDAYA
KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA DPRD KOTA
TANJUNGPINANG**

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 13 Agustus 2019

Penyusun



VICKY BAHTIAR

NIM : 15612157

HALAMAN PERSEMBAHAN



Segala Puji Bagi Allah SWT Pemelihara Seluruh Alam

Sujud Syukurku ku sembahkan kepadamu Allah SWT Yang Maha

Pengasih Lagi Maha Penyayang.

Shalawat beserta salam kehadiran Nabi Muhammad SAW

Sebagai tanda syukurku yang tidak terkira, kupersembahkan sebuah karya skripsi ini untuk keluarga tercinta terutama Ayahanda, Ibunda, dan

Adik-adikku

Ayahanda H. Syaiful Bahri, M. Ag

Ibunda Hj. Sumairoh

Nuvi Khairunnisa

Achmad Vicky Fahlevi

Yang tidak pernah berhenti memberikan semangat, yang tak putus dan setiap sujudnya demi kesuksesan saya, serta tetesan keringat yang tak terkira dan tidak bisa digantikan oleh apapun yang ada di dunia ini, demi sebuah ribuan tujuan yang harus dicapai, jutaan impian yang akan dikejar,

sebuah penghargaan agar hidup jauh lebih bermakna

Juga dengan bangga, ku persembahkan agar hidup jauh lebih baik

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)Pembangunan Tanjungpinang.

HALAMAN MOTTO

*"Semua Orang Dapat Bermimpi Tetapi Tidak
Semua Orang Dapat Meraih Mimpi Itu, Takdir
Kita Merupakan Takdir Yang Terbaik Dari Allah
SWT".*

" Bersyukur, bersabar, dan Ikhlas ".

Vicky Bahtiar

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KUALITAS SDM, BUDAYA KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA DPRD KOTA TANJUNGPINANG” untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
2. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
3. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T. M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen dan sebagai dosen pembimbing II yang juga telah meluangkan waktu dan ketelitian dalam penulisan skripsi ini,
4. Ibu Betty Leindarita, SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang selalu meluangkan waktu dengan banyak kesabaran dalam memberikan bimbingan,

5. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
6. Untuk kedua Orang tua tercinta yaitu Bapak H.Syaiful Bahri M.Ag dan Ibu H.Sumairoh, kedua adik tersayang Novi Khairunnisa dan Achmad Vicky Fahlevi, terimakasih untuk segala cinta dan kasih sayang serta memberikan doa dan dukungan secara moril maupun materil hingga skripsi ini dapat selesai,
7. Untuk sahabat dan teman-teman Layuq, Ulfa, Zura, Angga, Ismail, Riko, Wahyu, Manda, Dilla, Nufus, Vilzha, Yoga, Lucky dan Calvin yang telah membantu dan memberi dukungan dalam mengerjakan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 13 Agustus 2019

Penulis

VICKY BAHTIAR
NIM. 15612157

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	5
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	5
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Kualitas SDM.....	10
2.1.2.1 Defenisi Kualitas SDM	11
2.1.2.2 Indikator Kualitas SDM	11

2.1.2.3 Fungsi-fungsi Kualitas SDM.....	13
2.1.3 Budaya Kerja	14
2.1.3.1 Pengertian Budaya Kerja	14
2.1.3.2 Indikator Budaya Kerja	15
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi.....	15
2.1.4 Iklim Organisasi	16
2.1.4.1 Pengertian Iklim Organisasi	16
2.1.4.2 Indikator Iklim Organisasi	17
2.1.4.3 Faktor-Faktor Iklim Organisasi	17
2.1.5 Kinerja	18
2.1.5.1 Pengertian Kinerja	18
2.1.5.2 Indikator Kinerja	19
2.1.5.3 Faktor-faktor Kinerja	20
2.2 Kerangka Pemikiran	21
2.3 Hipotesis	21
2.4 Penelitian Terdahulu	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	26
3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Jenis Data.....	26
3.2.1 Data Primer	26
3.2.2 Data Sekunder	26
3.3 Teknik Pengumpulan Data	27
3.3.1 Kuesioner	27
3.3.2 Studi Pustaka	27
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.4.1 Populasi	28
3.4.2 Sampel	29
3.5 Definisi Operasional Variabel	29
3.6 Teknik Pengolaan Data	31
3.7 Teknik Analisis Data	33

3.7.1 Uji Kualitas Data	33
3.7.1.1 Uji Validitas	33
3.7.1.2 Uji Realibilitas	34
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	35
3.7.2.1 Uji Normalitas	35
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas	35
3.7.2.3 Uji Auto Kolerasi	36
3.7.2.4 Uji Heteroskadasitas.....	37
3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	37
3.7.4 Uji Hipotesis	38
3.7.4.1 Uji t (Uji Parsial).....	38
3.7.4.2 Uji f (Uji Simultan)	39
3.7.4.3 Uji Koefesien Determinasi (R^2)	40
3.8 Lokasi	40
3.8.1 Lokasi Penelitian	40
3.8.2 Waktu Penelitian	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum DPRD Kota Tanjungpinang	41
4.1.1 Sejarah Singkat DPRD kota Tanjungpinang.....	41
4.1.2 Visi Dan Misi DPRD Kota Tanjungpinang.....	42
4.1.2.1 Visi	42
4.1.2.2 Misi.....	43
4.1.2.3 Hak Dan Kewajiban DPRD.....	44
4.1.3 Struktur Organisasi DPRD Kota Tanjungpinang.....	47
4.2 Gambaran Umum Responden	50
4.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia	50
4.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	51
4.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	52
4.3 Pengujian Data	53

4.3.1 Uji Validitas	53
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	57
4.4 Deskripsi Variabel.....	58
4.4.1 Variabel Kualitas SDM	59
4.4.2 Variabel Budaya Kerja.....	61
4.4.3 Variabel Iklim Organisasi	63
4.4.4 Variabel Kinerja.....	66
4.5 Uji Asumsi Klasik	69
4.5.1 Uji Normalitas	69
4.5.2 Uji Multikolinearitas	70
4.5.3 Uji Autokolerasi	71
4.5.4 Uji Heterokedastisitas.....	72
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
4.7 Pengujian Hipotesis.....	75
4.7.1 Hasil Uji t (Parsial).....	75
4.7.2 Hasil Uji f (Simultan).....	76
4.7.3 Uji Determinasi (R ²).....	77
BAB V PENUTUP.....	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas SDM	54
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja.....	55
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi	55
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.9	Hasil Uji Deskriptif Variabel Kualitas SDM	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Deskriptif Variabel Budaya Kerja	61
Tabel 4.11	Hasil Uji Deskriptif Variabel Iklim Organisasi	63
Tabel 4.12	Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja	66
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.14	Hasil Uji Autokorelasi.....	71
Tabel 4.15	Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.16	Hasil Uji t (Parsial).....	75
Tabel 4.17	Hasil Uji f (Simultan).....	77
Tabel 4.18	Hasil Uji Determinasi (R ²)	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	21
Gambar 4.1	Struktur Organisasi DPRD Kota Tanjungpinang	47
Gambar 4.2	Usia Responden	51
Gambar 4.3	Jenis Kelamin	52
Gambar 4.4	Pendidikan Terakhir	53
Gambar 4.5	Hasil Uji Normalitas	69
Gambar 4.6	Hasil Uji Heterokedasititas	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Foto Menyebarkan Kuesioner dengan Koresponden
Lampiran 3	Hasil Tabulasi Responden
Lampiran 4	Hasil Olahan SPSS
Lampiran 5	Surat Keterangan Objek Penelitian
Lampiran 6	Presentasi Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH KUALITAS SDM, BUDAYA KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA DPRD KOTA TANJUNGPINANG

Vicky Bahtiar, 15612157. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Bahtiar_vicky@yahoo.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM, budaya kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja DPRD Kota Tanjungpinang secara simultan maupun secara parsial.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu 30 orang anggota DPRD Kota Tanjungpinang periode 2014 sampai dengan 2019 yang kemudian ditarik sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dan sampel jenuh dengan tingkat toleransi 5% maka didapat jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 30 orang responden.

Hasil analisis regresi linear berganda didapat model regresi yaitu $Y = 1,46 + 0,74X_1 + 0,24X_2 + 0,25X_3 + e$. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung $>$ dari pada F tabel yaitu $179.250 > 2,980$ yang artinya kualitas SDM, budaya kerja, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja DPRD Kota Tanjungpinang. Hasil uji determinasi R^2 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,949 yang artinya kualitas SDM, budaya kerja dan iklim organisasi mempengaruhi kinerja DPRD Kota Tanjungpinang sebesar 94,9% sedangkan kepuasan konsumen dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini sebesar 05,1%.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas SDM terhadap kinerja; terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja; terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja; terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas SDM, budaya kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja DPRD Kota Tanjungpinang.

Kata Kunci : Kualitas SDM, Budaya Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja

Dosen Pembimbing : 1. Betty Leindarita, M.M.
2. Dwi Septi Haryani, S.T. M.M.

ABSTRACT

THE EFFECT OF THE QUALITY OF HRD, WORK CULTURE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON PERFORMANCE OF THE DPRD TANJUNGPINANG CITY

Vicky Bahtiar, 15612157. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
bahtiar_vicky@yahoo.com

This study aims to determine the effect of human resource quality, work culture and organizational climate on the performance of the DPRD in Tanjungpinang City simultaneously or partially.

The type of research used in this study is quantitative research where data is expressed in numbers and analyzed by statistical techniques. The population in this study were 30 members of the Tanjungpinang City DPRD for the period of 2014 to 2019 which were then drawn using the simple random sampling technique and saturated samples with a tolerance level of 5%. The number of samples used was 30 respondents.

The results of multiple linear regression analysis obtained regression models namely $Y = 1.46 + 0.74X_1 + 0.24X_2 + 0.25X_3 + e$. Simultaneous test results show that the calculated F value > of the F table is $179,250 > 2,980$ which means that the quality of human resources, work culture, and organizational climate simultaneously has a significant effect on the performance of the Tanjungpinang DPRD. The results of the R^2 determination test show the Adjusted R Square value is 0.949 which means that the quality of human resources, work culture and organizational climate affect the performance of the DPRD Tanjungpinang by 94.9% while consumer satisfaction is influenced by other variables not examined in this study by 05.1%.

The conclusion of this study is that there is a significant influence between the quality of HR on performance; there is a significant influence between work culture on performance; there is a significant influence between organizational climate on performance; there is a significant influence between the quality of human resources, work culture, and organizational climate on the performance of the Tanjungpinang DPRD.

Keywords : HR Quality, Work Culture, Organizational Climate, Performance

*Supervisors : 1. Betty Leindarita, M.M.
2. Dwi Septi Haryani, S.T. M.M.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah DPRD Kota Tanjungpinang merupakan mitra kerja Pemerintah Kota (Pemko) Tanjungpinang, dalam menata dan melakukan pembangunan disegala sisi, sesuai keinginan bersama. Lembaga legislatif sebagai pemgemban amanah rakyat terus melakukan pembenahan guna memberikan yang terbaik bagi daerah secara menyeluruh dengan tujuan memberikan kesejahteraan bagi masyarakat.

Tiga puluh (30) anggota DPRD Kota Tanjungpinang periode 2014 – 2019 hasil pemilihan dalam pemilu tahun 2014 lalu merupakan kumpulan orang yang berasal dari berbagai karakter, profesi dan keahlian sebelum mereka terpilih menjadi anggota dewan. Hal lainnya, anggota dewan kota juga berasal dari beberapa partai politik yang menjadi peserta pemilu dengan mengusung visi-misi partai masing-masing. Namun demikian, meskipun latar belakang berbeda tujuannya tetap satu yakni, mengemban amanah rakyat dalam melakukan pengawasan, budgeting, dan legislatif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai wakil rakyat sesuai undang-undang No.12 tahun 2008.

Sumber daya manusia perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat

berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, karena merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi (Suharto, 2012).

Mengurus SDM tidaklah semudah membalikkan telapak tangan. Kenyataannya pada praktek penyelenggaraan pemerintahan menunjukkan bahwa dalam menjalankan fungsi anggaran para anggota DPRD masih mengalami kendala-kendala. Fenomenal kualitas SDM yang terjadi disana seperti kurangnya kapasitas dan kualitas personal akibat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki anggota DPRD serta belum ada keberpihakan kepada masyarakat akibat dari mementingkan kepentingan pribadi dan golongan sehingga untuk membahas dan memberikan rekomendasi kepada kepala daerah tidak dapat dilakukan sebagaimana mestinya (memberi upeti/sogok).

Menurut (Nawawi, 2012) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Fenomenal Budaya kerja yang terjadi disana seperti tidak patuh pada pedoman dan aturan, tidak mandiri (yang duduk didewan istrinya, tapi yang atur sistem kerja proyek suaminya), tidak disiplin waktu apalagi masalah absen dan rapat selalu terlambat, rendahnya integritas (sebelum duduk di DPRD banyak

janji, tapi kenyataannya setelah duduk di DPRD lupa janji), rendahnya loyalitas (berpindah-pindah partai yang dianggap lebih menguntungkan), rendahnya kreatifitas (masih sering meniru sistem dewan yang terdahulu, tidak menciptakan inovasi baru).

Fenomenal iklim organisasi seperti tidak meningkatnya prestasi kerja sesuai tujuan partai yang dijanjikan, banyak penyalahgunaan hak dan kewajiban, lingkungan fisik yang belum sempurna seperti atap gedung masih ada yang bocor, kelengkapan alat tulis kantor (ATK) yang masih belum terpenuhi, fasilitas mobil kantor yang belum sesuai.

(Wibowo, 2010) mengatakan bahwa Kinerja adalah menunjukkan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Fenomenal kinerja yang terjadi disana misalnya seperti banyak terdapat belum bisa membuktikan hasil kerja satu tahun, krisis kepercayaan masyarakat terhadap anggota dewan yang meningkat setiap tahunnya sehingga banyak yang golput, kinerja operational yang tumpang tindih jadwal kegiatannya, kinerja administratif seperti perjalanan dinas luar kurang efektif, begitu juga kinerja strategik seperti anggaran untuk masyarakat tidak sesuai rencana.

Berdasarkan fenomena kinerja DPRD Kota Tanjungpinang yang kurang optimal, maka penulis beranggapan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia,

Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja DPRD Kota Tanjungpinang. Dengan fenomena yang demikian maka disusunlah judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja DPRD Kota Tanjungpinang.**

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja DPRD Kota Tanjungpinang?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja DPRD Kota Tanjungpinang?
3. Apakah terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja DPRD Kota Tanjungpinang?
4. Apakah terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya kerja, dan Iklim organisasi terhadap Kinerja DPRD Kota Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja DPRD Kota Tanjungpinang
2. Untuk mengetahui apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja DPRD Kota Tanjungpinang
3. Untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

DPRD Kota Tanjungpinang

4. Untuk mengetahui apakah Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja DPRD Kota Tanjungpinang

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

Sebagai bahan untuk menambah wawasan pengetahuan peneliti sesuai dengan yang diteliti yaitu tentang Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja DPRD Kota Tanjungpinang.

Dimana hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman bertindak dalam mengambil setiap keputusan atau kebijakan serta untuk menetapkan pengetahuan baik praktek maupun teori yang diperoleh peneliti selama mengikuti perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan di Tanjungpinang.

Menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai kualitas sumber daya manusia, manfaat budaya kerja di lingkungan kaum elit, dan iklim organisasi di lingkungan para DPRD, serta bagaimana kinerja DPRD di kota Tanjungpinang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya bagi peneliti dan bagi instansi.

a. Bagi Peneliti

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti ini dapat menjadi masukan dan perbandingan dimasa yang akan datang bagi mereka yang

ingin lebih mendalami hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti dikalangan DPRD Kota Tanjungpinang.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau bahan masukan dari peneliti untuk instansi dalam rangka mengetahui bagaimana Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja DPRD Kota Tanjungpinang sebagai pedoman untuk membuat kebijakan pada masa yang akan datang.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai pembahasan penelitian ini, penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II ini mencakup kumpulan teori-teori, yang terdiri dari baik teori dasar maupun teori penunjang yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang digunakan sebagai pedoman atau landasan konseptual dalam pemecahan masalah.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data dan teknik pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil, penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir ini yang terdiri dari kesimpulan dan saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Schuler dalam (Sutrisno, 2016), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. Menurut Stoner dalam (Sutrisno, 2016) MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Manajemen SDM (*human resources management*) berbeda dengan manajemen personalia (*personnel management*). Manajemen SDM menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (aset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi, MSDM lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Adapun manajemen personalia menganggap karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif, atau manajemen personalia lebih menekankan pada sistem dan prosedur. (Badriyah, 2015)

Menurut Milkovich dan Boudreau yang dikutip dalam buku (Badriyah, 2015) mendefinisikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan serangkaian keputusan terintegrasi yang membentuk hubungan kerja, kualitas mereka secara langsung berkontribusi pada kemampuan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Haris yang dikutip dalam buku (Badriyah, 2015) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai program, kebijakan, dan praktik, untuk mengelola kekuatan kerja organisasi.

Menurut (Yani, 2012) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi

dan masyarakat. Atau dengan kata lain MSDM memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional.

Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2009). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan SDM yang memusatkan pada praktik dan kebijakan, serta fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, karena merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi (Suharto, 2012).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan di segala bidang. Pemerintah daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas SDM karena peran sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat luas. Melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia akan mendorong kinerja pegawai pemerintah sesuai dengan yang diharapkan. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin tinggi pula kinerja pemerintah, begitu juga sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka semakin rendah kinerja pemerintah (Marwoto, 2012).

2.1.2.1 Definisi Kualitas Sumber Daya Manusia

Adapun pengertian sumber daya manusia menurut (Sedarmayanti, 2010) adalah “tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan”. Pengertian lain dikemukakan oleh (Ndraha, Taliziduhu, 2012), adalah sebagai berikut : “Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional”.

Adapun menurut (Harbani, 2013) mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi”. Sedangkan Menurut (Ndraha, Taliziduhu, 2012) mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

2.1.2.2 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti dalam jurnal (Merisa Fajar Aisyah, 2017) indikator-indikator kualitas sumber daya manusia meliputi :

a. Kemampuan fisik (kesehatan)

Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Penelitian terhadap berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari

tugas-tugas fisik. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan fisik (kesehatan) ini meliputi :

1. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani
 2. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi
- b. Kemampuan non fisik, yang meliputi :

(1). Kemampuan Intelektual (kecerdasan)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

Menurut Sedarmayanti dalam jurnal (Merisa Fajar Aisyah, 2017) indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi :

1. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
2. Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat local, nasional maupun internasional.
3. Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
4. Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.

(2). Kemampuan Psikologis (mental)

Kemampuan psikologis (mental) adalah kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu keadaan/kondisi didalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.2.3 Fungsi – faktor yang mempengaruhi Kualitas Sumber Daya manusia

Menurut (Sedarmayanti, 2010) sumber daya manusia yang berkualitas di pengaruhi oleh faktor antara lain;

- (1) Memiliki kualitas fisik dan kesehatan meliputi: memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani, memiliki postur tubuh yang baik, dan memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi;
- (2) Memiliki kualitas intelektual (pengetahuan dan ketrampilan) meliputi : memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi, memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, memiliki penguasaan bahasa, dan memiliki pengetahuan dan ketrampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi;
- (3) Memiliki kualitas spiritual meliputi : taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap tuhan yang maha esa, memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat , memiliki kejujuran yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab, memiliki kesadaran disiplin yang tinggi sebagai suatu budaya yang senantiasa ingin maju, memiliki semangat kompetisi yang tinggi dengan meningkatkan motivasi, etos kerja

dan produktivitas demi pembangunan, memiliki semangat berwiraswasta dan kemandirian, berjiwa besar dan berpikir positif dalam setiap menghadapi permasalahan bermasyarakat, memiliki sifat keterbukaan yang dilandasi sara tanggung jawab bagi kepentingan umum, dan memiliki kesadaran hukum yang tinggi.

2.1.3 Budaya Kerja

2.1.3.1 Pengertian Budaya Kerja

Kata budaya adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta “budhayah” yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain ”budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut.

Menurut (Nawawi, 2012) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan teori Budaya Kerja dari Paramita dalam jurnal (Dadan Nurdiansyah, 2017) yang mengatakan bahwa budaya kerja dapat dibagi menjadi: Sikap terhadap pekerjaan dan Perilaku pada waktu bekerja. Dengan landasan teoritik ini, maka disusun konsep operasional variabel berikut:

Definisi konseptual: Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta

kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari, yang meliputi sikap pegawai terhadap pekerjaan dan perilaku pegawai pada waktu bekerja.

2.1.3.2 Indikator Budaya Kerja

Adapun indikator-indikator menurut (Ndraha, Taliziduhu, 2012), yaitu :

1. Kebiasaan

Sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku.

3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

2.1.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut (Londong, 2011) budaya kerja dalam organisasi memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah :

1) Seleksi pekerja

- 2) Budaya organisasi
- 3) Budaya luar
- 4) Misi perusahaan
- 5) Proses pembelajaran
- 6) Keinginan untuk diakui
- 7) Keinginan untuk berprestasi
- 8) Keinginan untuk terpenuhi rasa aman

2.1.4. Iklim Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut (Luthas, 2011) mengatakan iklim organisasi adalah hal-hal fisik yang meliputi keseluruhan ‘perasaan’, bagaimana para anggota mengendalikan diri dan berinteraksi dalam berhubungan dengan pihak luar.

Sedangkan menurut (Saharsaputra, 2013) mendefenisikan bahwa keberhasilan suatu organisasi haruslah memperhatikan iklim organisasi dan iklim organisasi akan beda dengan iklim organisasi lainnya, karena hal tersebut bergantung dengan kondisi lingkungan kerja masing-masing organisasi.

(Wirawan, 2017) dalam bukunya memberikan definisi iklim organisasi secara lebih luas. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

2.1.4.2 Indikator Iklim Organisasi

Menurut (Wirawan, 2017) indikator-indikator iklim organisasi adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik ini meliputi : kenyamanan ruang kerja, ketersediaan kendaraan, penyediaan alat tulis kantor.

2. Lingkungan sosial

Lingkungan sosial ini meliputi : hubungan atasan dengan bawahan, hubungan teman sekerja, hubungan dengan anggota dewan.

3. Sistem manajemen

Sistem manajemen ini meliputi : standard kerja, prosedur kerja, dan tanggung jawab kerja

2.1.4.3 Faktor- Faktor Iklim Organisasi

Menurut (Asmar, 2015) terdapat lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Penempatan Personalia

Dalam penempatan seseorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan dan pengalaman watak.

2. Pembinaan hubungan komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasannya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi.

3. Pendinasan dan penyelesaian konflik

Peran pemimpin dalam hal ini yaitu membuat para pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi.

4. Pengumpulan dan pemanfaatan informasi

Informasi sangat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam penyusunan program kerja organisasi, mendukung kelancaran penggunaan metode kerja dan sebagai alat control atau pengawasan.

5. Kondisi lingkungan

Adapun yang dimaksud dalam hal ini adalah mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lainnya.

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja seiring digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu (Moeheriono, 2010).

Berdasarkan teori kinerja organisasi dari (Moeheriono, 2010), yang menunjukkan adanya tiga jenis kinerja organisasi yang dapat dibedakan, yaitu : Kinerja operasional (*operating performance*), Kinerja administratif (*administrative performance*) dan Kinerja strategik (*strategic performance*).

Menurut (Keban, T, 2010), Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau suatu prestasi kerja. Namun sebenarnya Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

(Wibowo, 2010) mengatakan bahwa Kinerja adalah menunjukkan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

2.1.5.2 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Moehariono dalam jurnal (Dadan Nurdiansyah, 2017) ada beberapa Indikator yang ada di dalam kinerja yaitu:

1. Kinerja Operational (*Operating Performance*)

Kinerja Operational (*Operating Performance*) meliputi : dukungan anggaran, dukungan SDM, dukungan teknologi, dukungan kebijakan.

2. Kinerja Administratif (*Administrative Performance*)

Kinerja Administratif (*Administrative Performance*) meliputi : tanggung jawab, kewenangan, agenda kerja, dan integrasi kerja.

3. Kinerja strategik (*strategic performance*)

Kinerja strategik (*strategic performance*) meliputi : ketepatan perencanaan kebijakan, ketepatan pelaksanaan kebijakan, ketepatan capaian tujuan dan ketepatan capaian sasaran.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2010) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari :

1. Kemampuan potensi (IQ).
2. Kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).

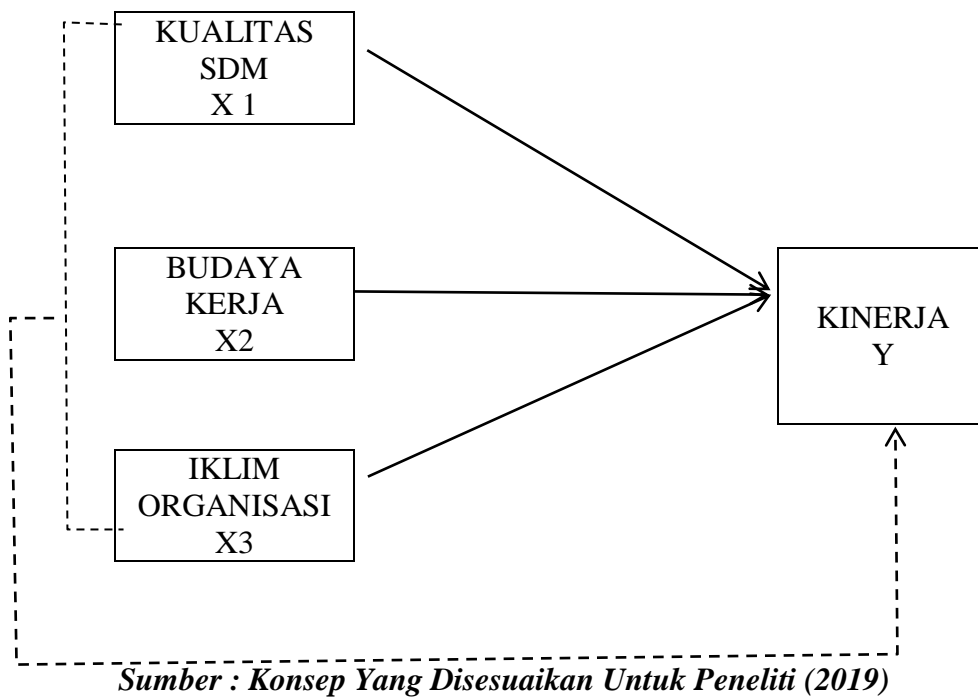
Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya.. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja , fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

TABEL 2.1
KERANGKA BERPIKIR



KETERANGAN

----- : Secara Simultan
—————> : Secara Parsial

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2011) Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus di buktikan kebenarannya melalui penelitian. Dari teori-teori yang telah di jelaskan sebelumnya di duga terdapat pengaruh:

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga adanya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja anggota dewan DPRD Kota Tanjungpinang.

2. Diduga adanya pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja anggota dewan DPRD Kota Tanjungpinang
3. Diduga adanya pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja anggota dewan DPRD Kota Tanjungpinang.
4. Diduga adanya pengaruh kualitas sumber daya manusia, budaya kerja, dan iklim organisasi secara silmutan terhadap kinerja anggota dewan DPRD Kota Tanjungpinang.

2.4 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja anggota dewan DPRD Kota Tanjungpinang.

1. Penelitian oleh Dadan Nurdiansyah, (2017) dengan judul Pengaruh Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor. Jurnal Populis, Vol.2, No.3, Juni 2017, dengan menggunakan analisis kuantitaif, hasil analisis menunjukkan bahwa adanya hubungan yang erat antara kualitas Sumber daya manusia dengan kinerja sekretariat sebesar 0,777 dengan pernyataan hubungan yang kuat. Sedangkan hasil pengaruh budaya kerja terhadap kinerja sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten bogor sebesar 0,782 dengan pernyataan hubungan tersebut kuat. Sedangkan hasil iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 0,794 dengan pernyataan hubungan tersebut kuat.

2. Penelitian Merisa Fajar Aisyah (2017) dengan judul Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 2017, Volume IV (1) :131-135, dengan hasil sebagai berikut : Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi, $0,05 : 2 = 0,025$), dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $75-3-1 = 71$. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) $df1$ atau $4-1 = 3$, dan $df2$ $n-k-1$ atau $75-3-1 = 71$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($66,687 > 2,73$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.
3. Penelitian oleh Aceng Ulumudin dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Garut , di muat di *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, Vol. 04; No. 01; Tahun 2013. Dengan hasil penelitian sebagai berikut : Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis dengan ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{hitung} = 3,719148 > t_{tabel} = 2,003241$ sehingga kaidah keputusannya adalah $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya ada pengaruh cukup besar antara variabel Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Garut..

4. Penelitian oleh Mochamad Mochklas dengan judul *Influence of Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation Employee Loyalty (Study at PT. Hilon Surabaya)*, *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT*, (ISSN 2321–8916), Vol 4 Issue 8, August, 2016. Dengan hasil penelitian sebagai berikut : Keputusan untuk menjawab hipotesis pengaruh antar variabel dalam model penelitian adalah untuk melihat nilai signifikan. Hubungan antar variabel pengaruh dapat dikatakan signifikan jika nilai signifikan yang dihasilkan $<0,05$ ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan analisis dan diskusi yang telah dilakukan sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai: 1. Gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, 2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, 3. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, 4. budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap karyawan loyalitas, 5. motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
5. Penelitian oleh Jeevan Jyoti dengan judul *Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model* yang diterbitkan oleh *Journal of Business Theory and Practice*, Vol. 1, No. 1; March 2013, Published by SCHOLINK CO., LTD. Dengan hasil penelitian sebagai berikut : Dalam analisis regresi pertama semua faktor iklim organisasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja kecuali F6 / Gambar dan faktor-faktor ini menjelaskan enam puluh sembilan persen variasi dalam kepuasan kerja para akademisi (Adjusted R² = 0,692, Tabel 6).

F2OC (B, 386, Sig. <.001) dan F5OC (B = .346, Sig. <.001) adalah berkontribusi maksimal pada kepuasan kerja. Persamaan kedua menelusuri pengaruh Faktor iklim organisasi dan faktor kepuasan kerja terhadap komitmen kerja. Hanya tiga faktor pekerjaan kepuasan F2JS (B = .814, Sig. <.001), F8JS (.081, Sig. <.005) dan F10JS (B = .060, Sig. <.005) adalah secara signifikan mempengaruhi komitmen kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang penelitian yang menggambarkan sesuatu dengan menggunakan data yang bersifat terstruktur dan berpola sehingga ragam data yang diperoleh mudah untuk dipahami dan dibaca oleh peneliti (Sugiyono, 2015).

Menurut (Sugiyono, 2015) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih (*indenpenden*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variable yang lain.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu seperti hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh mahasiswa dinamakan data primer (Hariwijaya, 2011). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada sampel.

3.2.2 Data Skunder

Data skunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel ataupun dalam bentuk

diagram (Hariwijaya, 2011). Dalam penelitian ini data skunder diperoleh dari dokumen-dokumen kantor DPRD kota Tanjungpinang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data merupakan aktivitas yang menggunakan prosedur sistematis dan *standard* untuk memperoleh data yang diperlukan, antara lain adalah :

3.3.1 Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Menurut (Sugiyono, 2011), teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5 dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS), dengan nilai skor 1 (satu)
- b. Tidak Setuju (TS), dengan nilai skor 2 (dua)
- c. Kurang Setuju (KS), dengan nilai skor 3 (tiga)
- d. Setuju (S), dengan nilai skor 4 (empat)
- e. Sangat Setuju (SS), dengan nilai skor 5 (lima)

3.3.2 Studi Pustaka

Studi pustaka dimaksudkan untuk memperoleh data skunder yang berfungsi sebagai landasan teoritis guna mendukung analisis terhadap data primer yang diperoleh selama penelitian. Yang mana penulis mengumpulkan materi yang

bersumber dari buku-buku serta referensi lainnya sebagai landasan teori dalam penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

(Sugiyono, 2016) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota DPRD Kota Tanjungpinang periode tahun 2014 sampai dengan 2019 sebanyak 30 orang dengan perincian sebagai berikut : 7 kursi dari partai PDI, partai Golkar 4 kursi, partai Hanura 4 kursi, partai Keadilan Sejahtera 3 kursi, partai Demokrat 3 kursi, Gerindra 3 kursi, partai Persatuan Pembangunan 2 kursi, Partai Amanat Nasional 2 kursi dan PKPI 2 kursi.

Tabel 3.1
Anggota Partai DPRD Kota Tanjungpinang
Periode Tahun 2014 – 2019

PARTAI	JUMLAH
PDI	7
GOLKAR	4
HANURA	4
PKS	3
DEMOKRAT	3
GERINDRA	3
PPP	2
PAN	2
PKPI	2
JUMLAH	30

Sumber : Data Sekunder Yang Diolah (2019)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Dalam pengambilan sampel dibutuhkan metode yang tepat agar diperoleh sampel yang tepat serta sampel yang *representative* dan dapat menggambarkan populasi secara maksimal.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh anggota DPRD Kota Tanjungpinang yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh di mana teknik *sampling* yang digunakan adalah dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel karena sampel tergolong kecil, sehingga jumlah sampel berjumlah 30 orang.

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi Operasional Variabel merupakan defenisi atau uraian – uraian yang menjelaskan dari suatu variable- variable yang akan diteliti dan mencakup indikator – indikator yang ada pada masing-masing variable.

Tabel 3.1
Definisi Varabel Operasional

NO	VARIABEL	DEFENISI	INDIKATOR	BUTIR PERNYATAAN	SKALA LIKERT
1	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	Kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti	a. Kemampuan fisik (kesehatan) b. Kemampuan Non fisik : -intelektual (kecerdasan) -Kemampuan	1,2 3,4,5 6,7	Skala likert

		<i>intelligence, creativity,</i> dan <i>imagination,</i> tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya. (Ndraha, Taliziduhu, 2012)	Psikologis (mental) Sedarmayanti dalam jurnal (Merisa Fajar Aisyah, 2017)		
2	Budaya Kerja (X2)	budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. (Nawawi, 2012)	a. Kebiasaan b. Peraturan c. Nilai-nilai (Ndraha, Taliziduhu, 2012)	1,2 3,4 5,6,7	Skala likert
3	Iklm Organisasi (X3)	Iklm organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja	a.Lingkungan Fisik b.Lingkungan sosial c.Sistem Manajemen (Wirawan, 2017)	1,2 3,4 5,6,7	Skala likert

		anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. (Wirawan, 2017)			
4	Kinerja (X4)	Kinerja (<i>Performance</i>) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam <i>strategic planning</i> suatu organisasi. Istilah kinerja seiring digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu (Moeheriono, 2010)	a. Kinerja Operasional (<i>Operating Performance</i>) b. Kinerja Administratif (<i>Administrative Performance</i>) c. Kinerja Strategik (<i>Strategic Performance</i>) Moeheriono dalam jurnal (Nurdiansyah, 2014)	1,2 3,4 5,6,7	Skala likert

Sumber : Data Sekunder Yang Diolah (2019)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian Kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk-bentuk angka, meskipun juga beberapa data kualitatif sebagai pendukungnya. Adapun langkah-langkah pengolahan data yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

3.6.1 Mengelompokan Data

Terdapat dua jenis data yang diperoleh pada saat penelitian yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang tidak memerlukan perhitungan matematis atau tidak dapat dihitung dalam teknik

metematis. Sementara data kuantitatif adalah data yang memerlukan adanya perhitungan secara matematis. Oleh sebab itu, data kuantitatif perlu diubah dan dianalisis dengan menggunakan program IBM SPSS statistic 23. Untuk mengelompokan data, peneliti akan melakukan kegiatan awal dalam pengelompokan data, yaitu :

a. *Editing*

Editing adalah proses memeriksa data yang sudah terkumpul, meliputi kelengkapan isian, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, relevansi jawaban, keseragaman satuan data yang digunakan, dan sebagainya.

b. *Coding*

Coding adalah kegiatan memberikan kode pada setiap data yang terkumpul di setiap instrumen penelitian. kegiatan ini bertujuan untuk mempermudah dalam penganalisisan dan penafsiran data.

c. *Tabulating*

Tabulating adalah kegiatan memasukan data yang sudah dikelompokkan ke dalam tabel-tabel agar :mudah dipahami

3.6.2 Pengolahan Statistik

Pengolahan statistic adalah cara mengolah data kuantitatif sehingga data mempunyai arti. Biasanya pengolahan data dilakukan dengan beberapa macam teknik, misalnya distribusi frekuensi, dan ukuran memusat.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang dilakukan dengan analisis statistic dan menggunakan bantuan program SPSS 23 untuk mempermudah dalam jawaban masalah penelitian. Dalam pengukuran tingkat kinerja skala yang digunakan adalah skala likert.

3.7.1. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan beberapa uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reabilitas.

3.7.1.1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin di ukur. Validitas memiliki arti bahwa antara alat pengukur dengan tujuan pengukuran haruslah cocok atau sesuai (Narbuko,C., & Achmadi, 2016).

Koefisien korelasi item-item total dengan Brivate Pearson dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variable x dan y

N = Jumlah Responden

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara skor variable x dan skor variable y

$\sum X$ = Jumlah skor variable x

$\sum Y$ = Jumlah skor variable y

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Maksudnya bahwa alat pengukur dengan yang diukur haruslah ada persesuaian, artinya alat pengukur haruslah terpercaya (Narbuko & Achmadi, 2016). Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas angket dengan internal konsistensi, dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, karena itu pertanyaan harus banyak biasanya lebih dari 3, kemudian didapatkan nilai *Alpha Cronbach*.

Untuk mencari koefisien reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha yaitu:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_r^2} \right]$$

Keterangan :

- α : Reliabilitas Instrumen
- k : Banyaknya Butir Soal
- $\sum \sigma_b^2$: Jumlah Varian Butir
- σ_r^2 : Varian Total

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji asumsi yang ada maka penulis akan menggunakan beberapa Uji Asumsi Klasik yaitu diantaranya Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.

Menurut (Priyatno Duwi, 2012) uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Metode uji normalitas yang digunakan yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot of regression standardized residual.

Menurut (Priyatno Duwi, 2012) dasar pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas-normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel

independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas. Metode uji multikolinearitas yang digunakan yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Inflation factor (VIF)* pada model regresi atau dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual dengan nilai determinasi secara serentak. Menurut (Priyatno Duwi, 2017) cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas umumnya apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.2.3 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu (Hidayat, 2017). Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai *disturbance* terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai *disturbance* tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi.

Uji autokorelasi di dalam model regresi linear harus dilakukan apabila data merupakan data time series atau runtut waktu. Sebab yang dimaksud dengan autokorelasi sebenarnya adalah sebuah nilai pada sampel atau observasi tertentu sangat dipengaruhi oleh nilai observasi sebelumnya. Autokorelasi adalah terjadi korelasi antara observasi ke- i dengan observasi ke- $i-1$.

Cara perhitungan secara manual perihal asumsi autokorelasi bukanlah dihitung pada semua variabel, melainkan cukup pada residualnya saja. masalah autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan berbagai jenis analisis, yaitu:

Uji Durbin Watson, Uji Breusch Godfrey, Uji Durbin Watson h, dan The Engle's ARCH Test. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan jenis analisis Uji Durbin Watson.

Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson adalah sebagai berikut.

- a. $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- b. $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- c. $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

3.7.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedesitas adalah keadaan dimana dengan model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedesitas.

Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain, jika terdapat perbedaan varian, maka dijumpai gejala heteroskedasitas. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedasitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot di sekitar X dan Y. Jika ada pola tertentu, maka telah terjadi gejala heteroskedasitas.

3.7.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali.I, 2011).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali.I, 2011).

Persamaan dari regresi berganda yang dimaksud yaitu (Ghozali.I, 2011) :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja
b ₀	: Konstanta
b ₁ , b ₂ , dan b ₃	: Koefisien Regresi
X ₁	: Kualitas Sumber Daya Manusia
X ₂	: Budaya Kerja
X ₃	: Iklim Organisasi
e	: error

3.7.4. Uji Hipotesis

3.7.4.1. Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (kualitas SDM, budaya kerja, dan iklim organisasi) secara bersama-sama berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja). Untuk menghitung besarnya nilai T hitung digunakan rumus sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan :

<i>b_i</i>	: Koefisien regresi variabel t
<i>s_{b_i}</i>	: Standar error variabel I (5% atau 0,05)

Dengan pengujian sebagai berikut :

H_0 : Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka secara parsial kualitas SDM, budaya kerja, dan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

H_a : Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka secara parsial kualitas SDM, budaya kerja, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

3.7.4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f)

Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen (kualitas SDM, budaya kerja, dan iklim organisasi) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja). Untuk menghitung nilai F hitung digunakan rumus sebagai berikut :

$$df \text{ (jumlah variabel - 1)} = 2, \text{ dan } df \text{ 2 (n-k-1)}$$

Sumber : (Priyanto, 2014)

Keterangan :

n = Jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

dengan pengujian sebagai berikut :

1. H_0 : Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka secara simultan kualitas SDM, budaya kerja, dan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
2. H_a : Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan kualitas SDM, budaya kerja, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

3.7.4.3 Koefisien Determinan (R^2)

R Square (R^2) yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2014)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel lain.

3.8 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.8.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tanjungpinang, jalan Daeng Marewa No.2, Tanjungpinang, Kepulauan Riau.

3.8.2 Waktu Penelitian

Waktu direncanakannya penyusunan usulan penelitian terhitung dari bulan Desember 2018 sampai dengan selesai.

Tabel 3.3
Jadwal Penelitian

Kegiatan	DES 2018	JAN 2019	FEB 2019	MAR 2019	APR 2019	MEI 2019
Pengumpulan referensi	■					
Pengajuan Judul						
Pembuatan Proposal		■				
Seminar Proposal		■				
Perbaikan Proposal		■	■			
Revisi Bab I,II, dan III			■			
Pengumpulan Data				■		
Analisis Data					■	
Penyusunan Laporan						■

Sumber : Olahan Data (2019)

DAFTAR PUSTAKA

- Asmar, Z. (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi di FPMIPA UPI*. Bandung: UPI.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Dadan Nurdiansyah. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor. *Jurnal Populis, Vol.2, No.*
- Ghozali.I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM, SPSS 19*. (Kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harbani, P. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV.Afabeta.
- Hariwijaya, M. & T. (2011). *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Oryza.
- Hidayat, A. (2017). Pengertian dan Penjelasan Uji Autokorelasi Durbin-Watson.
- Keban, T, Y. (2010). *Administrasi Publik, konsep Teori dan Isu*. Jakarta: Penerbit Gava Media.
- Londong, D. (2011). *Budaya Kerja*.
- Luthas, F. (2011). *Organizational Behaviour Based Approach*. New York: The Mc Grow Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke). Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marwoto, N. (2012). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Pegawai Satuan Perangkat Daerah (SKPD) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 6, No, 72–81*.
- Merisa Fajar Aisyah. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi, Volume IV, 131–135*.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor, Indonesia: Ghalia Indonesia.
- Narbuko,C., & Achmadi, A. (2016). *Metodologi Penelitian (I)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Nawawi, H. (2012). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. (Gajah Mada University Press, Ed.) (Cetakan ke). PT.Bumi Aksara.
- Ndraha, Taliziduhu. (2012). *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta,.
- Nurdiansyah, D. (2014). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, budaya kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten bogor, 347–370.
- Priyanto, D. (2014). *Pengolahan Data Praktis SPSS 22*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Priyatno Duwi. (2012). *Cara Kiat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20.0*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Priyatno Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Saharsaputra, U. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Suharto, A. A. (2012). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*., Vol. 1(3), 67–79.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2017). *Budaya Dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

RIWAYAT HIDUP
Curriculum Vitae



Nama : Vicky Bahtiar
Tempat / Tanggal Lahir : Sumenep / 02-02-1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor HP : 081261832985
Email : bachtiar_vicky@yahoo.com
Alamat : Jl. Arif Rahman Hakim Gg. Gatra No. 29

Nama Orang Tua

a. Ayah : H. Syaiful Bahri, M. Ag
b. Ibu : Hj. Sumairoh

Riwayat Pendidikan

a. SD : MIN Kota Tanjungpinang
b. SMP : SMPN 2 Tanjungpinang
c. SMA : SMAN 2 Tanjungpinang
d. S1 : STIE Pembangunan Tanjungpinang