

**PENGARUH *HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT* TERHADAP
KINERJA *IN ROLE* PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KOTA GORONTALO**

OLEH :

**ALDI SEPTIAN
E21.15.186**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

**PENGARUH HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT TERHADAP
KINERJA IN ROLE PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KOTA GORONTALO**

OLEH :

**ALDI SEPTIAN
E21.15.186**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo, 06 Juli 2022

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Musafir, SE.,M.Si
NIDN: 0928116901

Pembimbing II



Wiwin L. Husin, SE.,MM
NIDN :0923088302

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT TERHADAP
KINERJA IN ROLE PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KOTA GORONTALO**

OLEH :

ALDI SEPTIAN
E21.15.186

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Poppy Mu'jizat, SE.,MM
2. Agus Susanto Naue, SE.,M.Si
3. Anggriani Husain, SE.,MM
4. Dr. Musafir, SE.,M.Si
5. Wiwin L.Husin, SE.,MM

Mengetahui



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 06 Juli 2022
Yang Membuat Pernyataan



ABSTRACT

ALDI SEPTIAN. E2115186. THE EFFECT OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT ON THE OFFICERS' IN-ROLE PERFORMANCE AT THE POPULATION AND CIVIL REGISTRY OFFICE OF GORONTALO CITY

This study aims to find the effect of Human Capital Development (X) consisting of Individual Capability (X1), Individual Motivation (X2), The Organization Climate (X3), Workgroup Effectiveness (X4), and Leadership (X5) on the Officers' In-Role Performance (Y) at the Population and Civil Registry Office of Gorontalo City. The population in this study covers the officers at the Population and Civil Registry Office of Gorontalo City, namely 56 people. The primary data collection is through a list of questions tested in two stages, namely validity testing and reliability testing for each item contained in the list of questions. The analytical method used is path analysis. The results show that Human Capital Development (X) consisting of Individual Capability (X1), Individual Motivation (X2), The Organization Climate (X3), Workgroup Effectiveness (X4), and Leadership (X5) simultaneously or partially have a positive and significant effect on the Officers' In-Role Performance (Y) at the Population and Civil Registry Office of Gorontalo City. Individual Capability (X1) partially has a positive and significant effect on the Officers' In-Role Performance (Y) at the Population and Civil Registry Office of Gorontalo City. Individual Motivation (X2) partially has a positive and significant effect on the Officers' In-Role Performance (Y) at the Population and Civil Registry Office of Gorontalo City. The Organization Climate (X3) partially has a positive and significant effect on the Officers' In-Role Performance (Y) at the Population and Civil Registry Office of Gorontalo City. Workgroup Effectiveness (X4) partially has a positive and significant effect on the Officers' In-Role Performance (Y) at the Population and Civil Registry Office of Gorontalo City. Leadership (X5) partially has a positive and significant effect on the Officers' In-Role Performance (Y) at the Population and Civil Registry Office of Gorontalo City.

Keywords: Human Capital Development, Officers' In-Role Performance Population and Civil Registry Office of Gorontalo City

ABSTRAK

ALDI SEPTIAN.E2115186. PENGARUH HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI IN ROLE PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Human Capital Development* (X) yang terdiri dari *Individual Capability* (X1), *Individual Motivation* (X2), *The Organization Climate* (X3), *Workgroup Effectiveness* (X4) dan *Leadership* (X5) terhadap Kinerja Pegawai *In Role* (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo sebanyak 56 orang. Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang di uji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, *Human Capital Development* (X) yang terdiri dari *Individual Capability* (X1), *Individual Motivation* (X2), *The Organization Climate* (X3), *Workgroup Effectiveness* (X4) dan *Leadership* (X5) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Pegawai *In Role* (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Individual Capability* (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai *In Role* (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, *Individual Motivation* (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai *In Role* (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, *Organization Climate* (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai *In Role* (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, *Workgroup Effectiveness* (X4) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai *In Role* (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo dan *Leadership* (X5) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai *In Role* (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

Kata kunci: *Human Capital Development*, Kinerja Pegawai *In Role*, Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

MOTTO DAN PERSEMBAHAN "MOTTO"

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri.
(QS. Ar-Ra'd 13:11)

Terasa sulit ketika aku merasa harus melakukan sesuatu. Tetapi, menjadi mudah ketika aku menginginkannya.
(Annie Gottlier)

Bukan kesulitan yang membuat takut. tetapi ketakutan yang membuatku sulit. namun selama kita selalu berusaha dan berdo'a kepada allah pasti ada jalan untuk kita lalui, tidak ada yang namanya takut untuk gagal. Karena setiap kegagalan adalah langkah dari sebuah keberhasilan. Selama masih ada komitmen.

(ALDI SEPTIAN)

"PERSEMBAHAN"

Atas Ridho-Nya kupersembahkan karya ini sebagai rasa terima kasihku kepada orang tuaku. Ibuku (Sugra) yang telah melahirkan. membesarkan. membimbingku. dan tiada henti memberikan do'a. motivasi serta cinta dan kasih sayang. untuk saudaraku tercinta yang tiada hentinya memberikan dukungan dan do'a. serta teman-temanku yang selalu menemaniku baik suka maupun duka. Semoga limpahan rahmat dan cinta kasih Allah SWT selalu di sertakan
Aamiin Yaa Robbal Alaamiin.

**ALMAMATERKU TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TEMPATKU MENIMBA ILMU
2022**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT yang mahakuasa yang telah mengkaruniakan rahmat dan hidayahnya kepada seluruh makhluk yang ada di muka bumi ini, shalawat serta salam saya haturkan kepada Nabi besar kita, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam yang gelap ke alam terang menderang. Selanjutnya penulis kembali mengucapkan syukur yang tak terhingga kepada Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan hidayahnya, kepada kedua orang tua yang telah banyak berkorban keringat hingga doa yang terputuskan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “*Human Capital Development Terhadap Kinerja In Role Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.*”

Penulis menyadari bahwa penyusunan Hasil Penelitian ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada Muh. Ichsan Gaffar.,SE.,M.AK.CSRS selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Hi. Abd. Gaffar La Djokke.,M.Si selaku selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi sekaligus Pembimbing I, Bapak Syamsul.,SE.M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Ibu Wiwin L.Husin, SE.,MM selaku pembimbing II yang selalu memberikan saran bagi penulis, seluruh staff

dan dosen dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis hingga terselesainya studi di bangku perkuliahan, Orang tua yang selalu memberi dukungan dan dorongan dari segi Moril maupun Materil, Sahabatku Putu Andita, S.Akun, Yulianti Adam, SM, Mimi Humagi S.Akun, Arum Segar Wangi S.Akun, Sisiana Tuamaji S.Akun, Sri Fatma Mootalu S.Akun. Serta teman-teman seangkatan Jurusan Manajemen Angkatan 2015 yang telah memberikan sumbangsi pemikiran bagi penulis, kepada seseorang yang dengan sabar menemani dan memotivasi demi terselesainya Skripsi ini.

Akhirnya penulis memohonkan maaf yang sebesar-besarnya ketika dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya kritik serta saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan dalam penulisan Skripsi ini.

Gorontalo, 06 Juli 2022

Aldi Septian
E21.15.186

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	11
2.1 Tinjauan Pustaka	11
2.1.1 Pengertian <i>Human Capital Development</i>	13
2.1.1.1 Konsep <i>Human Capital Development</i>	13
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Human Capital.....	15
2.1.1.3 Pengukuran Human capital	16
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator	17
2.2.1 Kinerja <i>In Role</i> Pegawai	19
2.2.1.1 Pengertian Kinerja <i>In Role</i> Pegawai	19
2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	21
2.2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja	23
2.2.1.4 Standar Kinerja Pegawai	23
2.2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	24
2.2.1.6 Pengukuran Kinerja Pegawai	26
2.1.2.7 Penilaian Kinerja Pegawai	27
2.1.2.8 Dimensi dan Indikator Kinerja	28
2.1.2.9 Penelitian Terdahulu.....	29
2.2 Kerangka Pemikiran.....	31
2.3 Hipotesis	32
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Objek Penelitian	34
3.2 Metode Penelitian.....	34
3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan.....	34

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	34
3.2.3 Populasi Dan Sampel	36
3.2.4 Jenis dan sumber data	38
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian	40
3.2.7 Metode Analisis Data.....	43
3.2.8 Pengujian Hipotesis	45
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	47
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.....	47
4.1.2 Visi dan Misi	49
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo	50
4.1.4 Karakteristik Responden	50
4.1.5 Analisis deskriptif variabel penelitian.....	52
4.1.5.1 Variabel Penelitian <i>Individual Capability</i> (X1)	53
4.1.5.2 Variabel Penelitian <i>Individual Motivation</i> (X2).....	54
4.1.5.3 Variabel Penelitian <i>The Organization Climate</i> (X3)	55
4.1.5.4 Variabel Penelitian <i>Workgroup Effectiveness</i> (X4).....	57
4.1.5.5 Variabel Penelitian <i>Leadership</i> (X5)	58
4.1.5.6 Variabel Penelitian Kinerja Pegawai <i>In Role</i> (Y).....	59
4.1.6. Uji Instrumen penelitian.....	60
4.1.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Individual Capability</i> (X1)...	60
4.1.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Individual Motivation</i> (X2)..	61
4.1.6.3 Validitas dan Reliabilitas <i>The Organization Climate</i> (X3) .	61
4.1.6.4 Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Workgroup Effectiveness</i> (X4)	62
4.1.6.5 Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Leadership</i> (X5)	62
4.1.6.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai <i>In Role</i> (Y)	63
4.1.7 Analisis data statistic	63
4.1.8 Pengujian Hipotesis	67
4.2 Pembahasan	70
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian <i>Human Capital Development</i>	35
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian <i>In Role</i> (Y)	35
Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner	36
Tabel 3.4 Populasi	37
Tabel 3.5 Koefisien Korelasi.....	42
Tabel 4.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.3. Karakteristik berdasarkan masa kerja.....	52
Tabel 4.4 Skala penelitian Jawaban Responden.....	53
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang <i>Individual Capability</i> (X1).....	53
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang <i>Individual Motivation</i> (X2)	55
Tabel 4.7 Tanggapan Responden <i>The Organization Climate</i> (X3).....	56
Tabel 4.8 Tanggapan Responden <i>Workgroup Effectiveness</i> (X4).....	57
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang <i>Leadership</i> (X5)	58
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai <i>In Role</i> (Y) ...	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Individual Capability</i> (X1). 60	
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Individual Motivation</i> (X2).....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>The Organization Climate</i> (X3)	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Workgroup Effectiveness</i> (X4)	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Leadership</i> (X5)	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai <i>In Role</i> (Y)	63
Tabel 4.15 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1,X2, X3, X4 dan X5, terhadap Kinerja <i>In Role</i> (Y) Tabel 4.16 Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar 3.1 Struktur Path Analisis	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	50
Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung	65

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner	83
Data Ordinal Ke Interval.....	91
Frequencies 3.....	110
Reliability	111
Regression	122
R Table.....	124
F Tabel	126
Surat Keterangan Penelitian.....	128
Surat Balasan Penelitian.....	129
Surat Bebas Plagiasi.....	130
Hasil Turnitin	131
Curriculum Vitae	135

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi seperti saat ini telah terjadi perubahan pandangan tentang sumber daya kunci yang ada di dalam perusahaan. Sebagaimana lingkungan bisnis, perubahan pandangan juga terjadi mengenai sumber daya yang bersifat strategik bagi perusahaan. Perubahan tersebut yaitu adalah dari dominasi sumber daya yang berifat fisik (*tangible asset*) ke arah dominasi aktiva tidak berwujud (*intangible asset*). Menurut Nugraha (2017) Banyak dari perusahaan mulai mengikuti dan lebih mengacu pada perkembangan yang terjadi saat ini yaitu manajemen yang berbasis pada pengetahuan. Perubahan mengenai pandangan tentang ekonomi berbasis pengetahuan, dapat mengakibatkan perusahaan yang ada di indonesia akan dapat bersaing dengan menggunakan keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui inovasi-inovasi kreatif yang dihasilkan oleh modal intelektual yang dimiliki oleh perusahaan

Aktifitas pegawai yang mengharuskan berperilaku tidak seperti biasanya memberikan tantangan tersendiri dalam pelaksanaannya. Mereka dituntut untuk tetap menjalankan tugas dan fungsinya sebagai aparat pelayan masyarakat. Kinerja pegawai sangat besar artinya karena merupakan hasil akhir dari aktivitas-aktivitas dari pegawai dalam memberikan pelayanan. Keberhasilan pegawai dalam memberikan pelayanan merupakan keberhasilan organisasi atau instansi. Karena organisasi memiliki visi dan misi yang harus di capai yang dalam hal ini diwujudkan oleh pegawai sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan yaitu

memberikan pelayanan secara efektif dan efisien. Untuk menilai hasil kerja pegawai maka dibutuhkan pengukuran kinerja setiap aktifitas yang dilakukan oleh pegawai.

Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa kinerja pegawai in role merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan, tanggung jawab serta pemanfaatan waktu kerja. Pencapaian kinerja pegawai dengan kondisi wabah covid 19 sekarang ini dibutuhkan terobosan-terobosan atau inovasi dari pegawai agar tetap berkinerja dengan baik.

Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya yang sangat strategik didasari kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing perusahaan karena bernilai, langka, sukar ditiru oleh para pesaing dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Faktor lain yang tidak kalah penting untuk dijadikan sebuah sumber daya perusahaan salah satunya adalah *Human Capital*. Pengukuran kinerja perusahaan tidak selalu terfokus kepada sektor keuangan saja Mayo 2000. Pengetahuan juga dapat dijadikan sebagai alat pengukuran tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak kinerja dari perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu, *human capital* juga merupakan inti dari suatu kinerja perusahaan. Sebagaimana kinerja perusahaan yang baik, dapat dilihat dari pengelolaan *human capital*nya. Aset pengetahuan yang dimiliki perusahaan terdapat pada sumber daya manusia (*human capital*). Pengelolaan sumber daya manusia (*human capital*) yang baik,

dapat menjadikan sumber daya manusia sebagai aset atau modal sebuah perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia (*human capital*) sebagai modal utama perusahaan dapat membuat tercapaiannya tujuan dari perusahaan. Aktivitas yang dapat digunakan untuk memudahkan pencapaian suatu perusahaan adalah salah satunya pelaksanaan target kinerja pegawai di dalam perusahaan. Sumber daya manusia atau *human capital* mempunyai lima komponen yaitu *Individual Capability, Individual Motivation, Leadership, The Organizational Climate*, dan *Workgroup Effectiveness*. Setiap komponen dari *human capital* tersebut memiliki peranan yang berbeda-beda dalam menciptakan *human capital development* di dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan nilai dari suatu perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang digunakan untuk mendukung keberhasilan kinerja perusahaan bukanlah sumber daya manusia berkompeten sirendah. Bahkan sebaliknya, sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam kinerja perusahaan haruslah sumber daya manusia multi dimensi dan memiliki semangat kerja yang tinggi demi mencapai suatu target tertentu. Menurut Nugraha (2017)

Human capital development merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual, sumber dari *innovation* dan *improvement*, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur Menurut Hasibuan (2008). *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang- orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawainya. *Human capital* sebagai kombinasi dari tiga faktor,

yaitu: (1) karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya integritas, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen, (2) kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreatifitas dan bakat dan motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan

Menurut Endri (2010:180)

Menurut Mayo (2000) mengukur kinerja pegawai dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang akan menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*Human Capital*) dengan segala pengetahuan, ide dan inovasi yang dimilikinya. Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan, pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan sistem imbalan dalam perusahaan. Pihak manajemen juga dapat menggunakan pengukuran kinerja perusahaan sebagai alat untuk mengevaluasi pada periode sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan ringkas secara teoritis terhadap peran SDM atau *Human Capital* dalam meningkatkan kinerja *in role* pegawai.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo adalah salah satu organisasi yang merupakan satuan kerja perangkat daerah kota Gorontalo yang mempunyai tugas pokok yang melaksanakan urusan pemerintah di bidang Kependudukan berdasarkan asas otonomi dan pembantuan serta melaksanakan ketata usahaan dinas. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo dalam melaksanakan tugasnya haruslah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan

dan memperbaiki kinerja para pegawai, melalui pengendalian yang baik yang dilakukan oleh pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan melaksanakan tugas-tugas dan pelayanan yang berkualitas dalam rangka pemberian kepuasan kepada masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang baik dan cepat.

Dinas kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo merupakan instansi pelaksana yang menangani urusan administrasi kependudukan berdasarkan UU no. 24 tahun 2013. Administrasi kependudukan yang dimaksud adalah pelayanan Akta Kelahiran, Akta Kematian, Akta Perceraian, Akte Perubahan Nama, Akta Pengangkatan dan Adopsi Anak, e-KTP, Kartu Keluarga, Surat Pindah Datang/Masuk Domisili.

Berdasarkan hasil observasi serta wawancara dengan Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo Bapak Yusrianto Kadir, SE.,M.Ec menjelaskan bahwa pegawai merasa kurang baik atas pembayaran gaji yang diberikan kepada mereka seringkali dibayarkan tidak tepat waktu (mengalami keterlambatan) sehingga banyak pegawai yang kurang bergairah dalam mengerjakan pekerjaannya secara maksimal. Masalah lainnya adalah mengenai supervisi, dimana pembinaan yang kurang dilakukan oleh atasan, hal ini dikarenakan atasan sering melakukan perjalanan dinas ke luar daerah. Kurangnya pembinaan tersebut menyebabkan pegawai cenderung mengabaikan pekerjaannya. dan pegawai juga sering tidak berada ditempat kerjanya saat jam kerja berlangsung akibat dari kurangnya pengawasan dari atasan. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap rendahnya kinerja yang ditunjukkan dari sikap pegawai yang tidak disiplin terhadap jam kerja yang telah ditetapkan, seperti terlambat

masuk kerja, pulang sebelum waktunya dan tidak memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Hubungan sesama rekan kerja yang kurang berbagi pengalaman menjadi kendala utama dalam aktifitas kerja, akibatnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat pun terlihat lambat. Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap bawahan. Sehingga dapat mengurangi pengetahuan, atribut sosial dan kemampuan dalam bekerja, karena ketidakadilan pekerjaan yang diberikan.

Fenomena kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo diduga dipengaruhi oleh penerapan sumber daya manusia dan kinerja pegawai masih kurng baik. dengan terjadinya tersebut perlu dilakukan upaya agar pelayanan kepada masyarakat Kota Gorontalo dalam administrasi kependudukan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia dari pegawai untuk menyesuaikan pelayanan yang diberikan dengan berbagai kondisi yang terjadi pada saat ini. di Kantor Dinas Kependudukan, dan Catatan Sipil Kota Gorontalo maupun dari lembaga eksternal, dimana hasil kinerjanya selalu memiliki kekurangan dan diarahkan untuk terus meningkatkan kinerja pelayanan publik, sehingga membuat pegawai merasa bahwa selama ini pekerjaannya belum baik, padahal sudah bekerja semaksimal mungkin. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakalah kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena merupakan tolak ukur bagi

keberhasilan dalam mengelola organisasi yang dipimpinya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi, karena itu adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek penting yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik dari faktor penyebabnya maupun dari segi faktor akibatnya. Mangkunegara (2006:67) Mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi human capital yang memuat kebijakan atau praktik yang mampu mengembangkan kompetensi human capital untuk mencapai kinerja yang diharapkan, sehingga mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Menurut Wilson dan Mampilly (2014), praktik human capital adalah seperangkat praktik yang berfokus pada kebutuhan organisasi untuk menyediakan kompetensi tertentu.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Human Capital Development* Terhadap Kinerja *In Role* Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh *Human Capital Development* meliputi *Individual Capability* (X1), *Individual Motivation* (X2), *The Organization Climate* (X3),

Workgroup Effectiveness (X4) dan *Leadership* (X5) secara simultan terhadap Kinerja *In Role* Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo?

2. Seberapa besar pengaruh *Human Capital Development* meliputi meliputi *Individual Capability* (X1) secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo?
3. Seberapa besar pengaruh *Human Capital Development* meliputi *Individual Motivation* (X2), secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo?
4. Seberapa besar pengaruh *Human Capital Development* meliputi *The Organization Climate* (X3) secara parsial Kinerja *In Role* Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo?
5. Seberapa besar pengaruh *Human Capital Development* meliputi *Workgroup Effectiveness* (X4) secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo?
6. Seberapa besar pengaruh *Human Capital Development* meliputi *Leadership* (X5) secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo?

1.3 Maksud dan Tujuan penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh *Human Capital Development* meliputi *Individual Capability* (X1), *Individual Motivation* (X2), *The Organization Climate* (X3), *Workgroup*

Effectiveness (X4) dan *Leadership* (X5) terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka terdapat tujuan yang ingin dicapai, antara lain:

1. Untuk Mengetahui Seberapa besar pengaruh *Human Capital Development* meliputi *Individual Capability* (X1), *Individual Motivation* (X2), *The Organization Climate* (X3), *Workgroup Effectiveness* (X4) dan *Leadership* (X5) secara simultan terhadap Kinerja *In Role* Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo
2. Untuk Mengetahui Seberapa besar pengaruh *Human Capital Development* meliputi *Individual Capability* (X1) secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo
3. Untuk Mengetahui Seberapa besar pengaruh *Human Capital Development* meliputi *Individual Motivation* (X2), secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo
4. Untuk Mengetahui Seberapa besar pengaruh *Human Capital Development* meliputi *The Organization Climate* (X3) secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo
5. Untuk Mengetahui Seberapa besar pengaruh *Human Capital Development*

meliputi *Workgroup Effectiveness* (X4) secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

6. Untuk Mengetahui Seberapa besar pengaruh *Human Capital Development* meliputi *Leadership* (X5) secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pemikiran teoritis terhadap perilaku organisasi dengan melakukan studi empirik terhadap aspek individual, ekspektasi kinerja yang mendorong penerapan *Human Capital Development*.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Lokasi penelitian

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam menganalisis *Human Capital Development* dalam organisasi sehingga efektivitas kerja dapat tercapai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti terkait dengan *Human Capital Development* dan Kinerja *In Role* Pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian *Human Capital Development*

Secara teoritis teori *human capital* ini ialah teori yang mensyaratkan dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten. Dengan adanya SDM yang berkompeten tersebut bisa memberikan pengaruh terhadap meningkatnya produktivitas perekonomian. Untuk mencapai SDM yang berkompeten (berkualitas) di butuhkan pembentukan modal manusia (human capital). Pembentukan ini merupakan dengan cara memperoleh sejumlah manusia yang mempunyai karakter yang kuat agar bisa digunakan sebagai modal penting dalam pembangunan. Karakter itu berupa tingkat keahlian dan tingkat pendidikan masyarakat Menurut Idris (2018)

Menurut Kasmawati (2017) Human capital adalah sebuah unsur yang sangat penting dari intelektual, karena bisa menciptakan daya saing bagi organisasi/perusahaan. Human capital ini memiliki daya dorong yang kuat guna memperbaiki produktivitas individual karyawan, sekaligus bisa meningkatkan kinerja suatu perusahaan melalui kemampuan sumber daya manusia (SDM) mengkomunikasikan pengetahuan (soft skills), terampil serta professional dalam bekerja dan mampu membangun nilai relasional

Human capital merupakan *lifeblood* dalam *intellectual capital*. Dimana Human capital merupakan sumber innovation dan pengembangan, juga

merupakan komponen yang sulit diukur. Menurut Baron (2011) sumber daya manusia mengacu pada keahlian atau pengetahuan karyawan, pengetahuan dan pengalaman yang dibagikan dengan organisasi mereka untuk menambah nilai.

Sedangkan menurut Abdullah (2016) *Human capital* adalah nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini *human capital* merupakan investasi jangka panjang pada pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. *Human capital* merupakan nilai tambah bagi perusahaan dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi, serta efektivitas kerja tim, nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen Mayo (Iwan sukoco dan Dea Prasmewari, 2016).

Menurut Bontis dan Serenko (Kasmawati,2017:270) *Human Capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugasnya akan memberikan *Sustainable Revenue* dimasa yang akan datang bagi suatu perusahaan tersebut.

Praktik pengelolaan sumber daya manusia merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk

meningkatkan/memperkaya sumber daya manusia. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia melalui praktik pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperkaya modal manusia (*human capital*) dapat meningkatkan kinerja operasional dan keuangan (Keita, 2013; Ajisafe et al. 2015; Alnachef dan Alhajjar, 2017).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *human capital* merupakan segala sesuatu mengenai manusia dengan segala kapabilitas yang dimilikinya, sehingga dapat menciptakan nilai bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

2.1.1.1 Konsep *Human Capital Development*

Human capital muncul akibat dari pergeseran peran sumber daya manusia dalam organisasi dari sebagai beban menjadi *asset/modal*. Konsep *human capital* menggagas nilai tambah yang dapat diberikan oleh karyawan (manusia) kepada organisasi tempat mereka bekerja Kasmawati 2017. *Human capital*-lah yang menjadi faktor pembeda dan basis actual keunggulan kompetitif organisasi. Teori *human capital* mengkonseptualkan bahwa pegawai memiliki serangkaian keterampilan yang dapat “disewakan” kepada organisasi mereka Iwan Sukoco,dkk 2017:11)

Menurut Jac Fitz-enZ dalam Abdullah (2016), *Human capital* muncul akibat dari pergeseran peran sumber daya manusia dalam organisasi dari sebagai beban menjadi *asset/modal*. Konsep *human capital* menggagas nilai tambah yang dapat diberikan oleh karyawan (manusia) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Memandang manusia atau SDM sebagai beban perusahaan sudah tidak

relevan dengan perkembangan zaman, sebab manusia adalah asset yang sangat strategis, seiring dengan tumbuhnya kesadaran bahwa *knowledge capital* yang di dalamnya termasuk *human capital* dan *structural capital* akan semakin menentukan daya saing perusahaan (Gaol J L, 2014).

Menurut Iwan Sukoco dan Dea Presmawari (2017) konsep *human capital* sebaiknya dipandang sebagai jembatan yaitu mendefinisikan hubungan antara praktik manajemen SDM dengan kinerja bisnis. Mereka menunjukkan bahwa *human capital* memiliki definisi yang dinamis, implisit, tidak baku, dan kontekstual. Karakteristik ini membuat *human capital* sulit di evaluasi. Ciri *human capital* yang sangat penting bagi kinerja perusahaan adalah keluwesan serta kreativitas individu, kemampuan mereka untuk mengembangkan keterampilan seumur hidup, dan merespon berbagai konteks situasi.

Human capital merupakan karakteristik sumber daya manusia SDM yang ditentukan oleh pengetahuan yang dimiliki dan digunakan untuk menciptakan nilai bagi organisasi, upaya penciptaan nilai yang dilakukan melalui membangun kapabilitas, penguatan arah strategi bisnis, dan mengutamakan peluang istimewa untuk mewujudkan keunggulan daya saing organisasi.

Konsep *human capital* muncul karena adanya pergeseran peranan sumber daya manusia. *Human capital* muncul dari pemikiran bahwa manusia merupakan intangible asset yang memiliki banyak kelebihan yaitu:

1. Kemampuan manusia apabila digunakan dan disebarluaskan tidak akan berkurang melainkan bertambah baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi.

2. Manusia mampu mengubah data menjadi informasi yang bermakna
3. Manusia mampu berbagi integritas dengan pihak lain.

Menurut Iwan Sukoco dan Dea Presmawati (2016) perlunya *human capital* pada masa sekarang berdasarkan pada:

1. Kuatnya tekanan persaingan keuntungan finansial dan nonfinansial.
2. Pemimpin bisnis dan politik mulai mengakui bahwa memiliki orang yang skill dan motivasi tinggi dapat memberikan perbedaan peningkatan kinerja yang signifikan.
3. Terjadi perubahan yang cepat yang ditandai adanya proses dan teknologi yang baru tidak akan bertahan lama apabila pesaing mampu mengadopsi teknologi yang sama. Namun untuk mengimplementasikan perubahan, tenaga kerja yang dimiliki industri harus memiliki skill dan kemampuan yang lebih baik.
4. Untuk tumbuh dan beradaptasi, kepemimpinan organisasi harus mengenali nilai dan kontribusi manusia.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Human Capital Development*

Menurut Mayo dalam E Endri (2012), Budaya Organisasi adalah faktor yang paling penting didalam menciptakan Human Capital, faktor-faktor tersebut adalah :

1. Melakukan penilaian atas kinerja baik dalam tim maupun perorangan.
2. Melakukan penilaian terhadap karyawan dalam menghadapi masalah melalui proses pembelajaran dan perbaikan diri.
3. Menciptakan inovasi-inovasi baru dan kreativitas individu dinilai yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi perusahaan.

4. Adanya dukungan dari perusahaan berupa adanya sarana dan prasarana yang lengkap bagi para karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya
5. Adanya transfer knowledge dari para senior ke junior, saling berbagi pengalaman dalam bekerja.

2.1.1.3 Pengukuran *Human Capital Development*

Pengukuran human capital bukan dimaksudkan untuk menentukan nilai instrisik SDM, melainkan dampak perilaku SDM atas proses-proses organisasional. Pengukuran ini penting dilakukan untuk mengetahui efektivitas strategi yang dijalankan perusahaan terhadap seberapa besar kontribusi karyawan terhadap peningkatan kinerja. Disamping itu, pengukuran SDM merupakan suatu manajemen kinerja yang sangat penting dan sebagai alat untuk melakukan perbaikan. Menurut Fitz-Enz (2000), perusahaan yang tidak melakukan pengukuran SDM, maka perusahaan tersebut tidak akan dapat:

1. Mengkomunikasikan harapan kinerja yang spesifik
2. Mengetahui apa yang sesungguhnya terjadi dalam organisasi
3. Mengidentifikasi gap kinerja yang harus dianalisis dan dieliminasi
4. Memberikan umpan balik dengan membandingkan kinerja terhadap standar
5. Mengetahui kinerja yang harus diberi *reward*
6. Mendukung keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya, proyeksi, dan jadwal

2.1.1.4 Dimensi dan Indikator *Human Capital Development*

Dimesnis *human capital development* menurut mayo dalam Ayuningtias dan Anggadwita (2015:159) mengemukakan lima dimensi dan indikator *human capital development* adalah:

1. Individual Capability

individual capability meliputi lima indikator, yaitu: (1) Kemampuan pribadi adalah kemampuan individu dalam dirinya, termasuk penampilan, pikiran, tindakan dan perasaan. (2) Pengetahuan profesional dan teknis adalah kemampuan untuk menjadi profesional dalam setiap situasi dan kondisi serta kesediaan mereka untuk mentransfer pengetahuan dari senior ke junior. (3) Seorang ahli adalah seseorang yang berkompeten dan memiliki pengalaman yang cukup di bidangnya dan kemauan untuk berbagi pengalamannya.(4) Jaringan dan jangkauan kontak pribadi adalah orang yang kompeten ketika seseorang dikatakan memiliki jaringan dan koneksi yang luas, terutama dengan orang-orang yang berhubungan dengan profesi. (5) Nilai dan sikap yang mempengaruhi tindakan adalah nilai dan sikap yang akan mempengaruhi tindakan di lingkungan kerja.

2. Individual Motivation

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sehingga pegawai bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi, dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja. ada beberapa indikator dalam motivasi

individu, yaitu: (1) aspirasi (2) ambisi dan dorongan (3) motivasi kerja dan (3) produktivitas

3. The Organization Climate

Iklim organisasi merupakan suatu set atribut dan sifat-sifat yang terdapat dalam suatu organisasi terkait dengan nilai, norma, sikap, perasaan, dan tingkah laku yang terbentuk berdasarkan interaksi antara anggota organisasi dan menggambarkan situasi lingkungan organisasi yang dapat diukur melalui persepsi anggotanya. Adapun indikator iklim organisasi adalah: (1) kebebasan berinovasi (2) keterbukaan, (3) fleksibilitas dan (4) individual penghargaan.

4. Workgroup Effectiveness

Efektifitas tim kerja didasarkan pada dua hasil yang produktif dan kepuasan pribadi. Kepuasan dapat diartikan dengan kemampuan tim untuk memenuhi kebutuhan pribadi para anggotanya dan kemudian mempertahankan keanggotaan serta komitmen mereka. Hasil produktif berkenaan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja seperti yang didefinisikan oleh tujuan-tujuan tim seperti konteks organisasional, struktur, strategi, lingkungan budaya, dan sistem penghargaan. Karakter tim yang penting yaitu jenis, struktur, dan komposisi tim. Karakteristik-karakteristik tim ini dapat mempengaruhi proses internal tim, kemudian mempengaruhi hasil dan kepuasan. Para pemimpin harus memahami dan mengatur tingkat-tingkat perkembangan, kekompakan, norma-norma, dan konflik supaya dapat membangun tim yang efektif. *Efektifitas Workgroup* terdiri dari tiga indikator, yaitu (1) saling mendukung, (2) saling menghormati, (3) berbagi dalam tujuan dan nilai bersama.

5. *Leadership*

Kepemimpinan merupakan pengaruh antar pribadi atau sikap pribadi dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi dalam pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun Indikator *Leadership* sebagai berikut: (1) atasan manajemen dan kemampuan (2) berkomunikasi (3) berperilaku konsisten dengan apa yang telah dibuat

2.2.1 Kinerja *In Role* Pegawai

2.2.1.1 Pengertian Kinerja *In Role* Pegawai

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2011). Kemudian Robbins (2007) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Mangkunegara (2011) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2002) menjelaskan jika kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Moheriono (2012: 11) menyimpulkan dengan definisi kinerja pegawai sebagai hasil dari kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara kualitatif dan kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum. Hal tersebut sesuai dengan moral atau moral masyarakat. Menurut Bangun (2012: 231) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang berdasarkan kebutuhan pekerjaan sedangkan Mankunegara (2013: 67) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. . Sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu peroses yang mengacu dan diukur

selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kompetensi/Kemampuan Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.
2. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.
3. Rancangan kerja Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).
6. Kepemimpinan Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapin atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
8. Budaya organisasi Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.
12. Komitmen Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja Adalah usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya

secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu

2.2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- a) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b) Keputusan penempatan
- c) Perencanaan dan pengembangan karier
- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e) Penyesuaian kompensasi
- f) Inventori kompetensi pegawai
- g) Kesempatan kerja adil
- h) Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
- i) Budaya kerja
- j) Menerapkan sanksi

2.2.1.4 Standar Kinerja Pegawai

Suatu organisasi perlu menetapkan standar kinerja untuk pegawainya agar organisasi mempunyai tolok ukur mengenai kemampuan pegawai terkait tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Ma'ruf (2014: 114) menyatakan bahwa, "Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembanding (benchmark) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kinerja yang baik harus realistik, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat

baik bagi organisasi maupun para pegawai". Untuk menetapkan tingkat kinerja karyawan, dibutuhkan penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang adil membutuhkan standar. Standar kinerja digunakan sebagai perbandingan antara tujuan dengan kinerja pegawai. Wibowo (2010: 73) menyatakan bahwa Standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami pekerja. Klarifikasi tentang apa yang diharapkan merupakan hal yang penting untuk memberi pedoman perilaku pekerja dan dipergunakan sebagai dasar untuk penilaian. Standar kinerja merupakan tolok ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif. Dengan demikian, standar kinerja merupakan pernyataan tentang situasi yang terjadi ketika sebuah pekerjaan dilakukan secara efektif. Standar kinerja dipakai apabila tidak mungkin menetapkan target berdasarkan waktu. Pekerja juga harus tau seperti apa wujud kinerja yang baik itu.

2.2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai tidak semata-mata hanya menilai pegawai saja, banyak manfaat yang didapatkan dengan adanya penilaian kinerja pegawai salah satunya sebagai bahan guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Fahmi (2010: 66) menyatakan bahwa bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja oleh manajemen diantaranya:

- a) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi pegawai secara maksimum.
- b) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.

- c) Mengidentifikasikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria selesi dan evaluasi program pelatihan pegawai pegawai.
- d) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Pengukuran kinerja pada dasarnya telah diterapkan dihampir seluruh organisasi. Namun pengukuran kinerja seringkali hanya menjadi sebuah aktifitas tanpa adanya tindak lanjut dari hasil pengukuran yang didapatkan. Menurut Bangun (2012: 232), “Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi”.

- a. Evaluasi antar individu dalam organisasi Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
- b. Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.
- c. Pemeliharaan system Berbagai system yang ada dalam organisasi memiliki sub system yang saling berkaitan antara satu sub system dengan sub system lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik.

- d. Dokumentasi Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

2.2.1.6 Pengukuran Kinerja Pegawai

Pencapaian suatu organisasi perlu diukur, karena pengukuran merupakan aspek kunci dari manajemen kinerja. Oleh karena itu pengukuran kinerja perlu ditetapkan, pengukuran kinerja sangat bergantung dengan indikator kinerja yang digunakan. Pengukuran kinerja menurut Whittaker dalam Moehleriono (2012: 72), ”Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goal sand objectives*)”

Sedangkan menurut Moehleriono (2012:96), ”Pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi”. Pengukuran kinerja merupakan proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi.

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Junaidi (2002: 380-381) menyatakan bahwa, ”Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk,

jasa, ataupun proses". Pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu dan hasil pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan.

2.1.2.7 Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan pegawai dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Penilaian kinerja yang obyektif pada suatu organisasi sangat penting. Pada dasarnya penilaian kinerja merupakan salah satu faktor guna mengembangkan suatu organisasi. Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Bangun (2012: 231), "Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya". Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2003: 232), "Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyedia 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 dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam meningkatkan kinerja masing-masing pegawai.

Penilaian kinerja dapat memberikan manfaat yang penting bagi pegawai yang dinilai, penilai, dan organisasi apabila dikerjakan dengan benar. Fahmi (2010: 65) menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para pegawai maupun

manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya". Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai pegawai baik atau tidak.

2.2.1.8. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai Menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain adalah:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Menurut Holloway dan Nasucha dalam Basulong (2010) menyatakan bahwa indikator kinerja dapat berupa akuntabilitas, efisiensi, efektivitas dan pemerataan (equity). Lebih lanjut menjelaskan bahwa ada juga indikator kinerja tradisional dalam bentuk profitabilitas, kepuasan pemangku kepentingan, dan kepuasan pelanggan. 2010) bahwa kinerja dapat dievaluasi dari volume layanan, kualitas layanan, dan kemampuan memperoleh sumber daya untuk melaksanakan program.

Menurut Setiawan dan Kartika (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian pekerjaan merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesedian pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi yang mempekerjakan berkaitan dengan ketepatan waktu masuk /pulang dan jumlah kehadiran
3. Jumlah ketidak hadiran pegawai dalam suatu organisasi selama periode tertentu.
4. Kerja sama antar pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.2.9 Penelitian Terdahulu

Fitria Febryana 2017 Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Diy. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY dalam melaksanakan tugas terkait administrasi surat, pengelolaan arsip, dan pengelolaan sarana prasarana. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY sebanyak 25 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Data disajikan dengan persentase dan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif.

Hanafi 2020 Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Syariah Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh individual capability, individual motivation dan leadership terhadap kinerja karyawan di Bank SUMUT Syariah. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden dengan teknik pengukuran menggunakan skala likert. Data diproses melalui program spss versi 20.0 dengan teknis analisis regresi linear berganda. Dari hasil uji t individual capability membuktikan bahwa secara parsial individual capability dengan nilai t-hitung ($4.164 > 2,055$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, individual motivation dengan nilai t-hitung ($1.101 < 2,055$) dengan tingkat signifikansi 0,281 $> 0,05$ dan leadership dengan nilai thitung ($1.229 < 2,055$) dengan tingkat signifikansi 0,281 $> 0,05$. Kemudian dari hasil uji F membuktikan bahwa individual capability, individual motivation dan leadership secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinwerja karyawan dengan nilai F-hitung lebih besar dari pada F-tabel yaitu ($7.104 > 2,98$) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

Nindita Silvia 2021 Pengaruh Human Capital Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pt. Surya Agrolika Reksa 2 Desa Kotobaru Kecamatan Singingi Hilir. Perusahaan hidup dalam lingkungan yang secara terus menerus mengalami perubahan terhadap keberadaan dan keberlangsungan suatu perusahaan. Perubahan dalam bentuk globalisasi dan perkembangan teknologi mendorong suatu perusahaan sebagai organisasi bisnis yang diarahkan untuk mencapai tujuan

dengan memaksimalkan keuntungan dan suatu perusahaan tentunya perlu memiliki keunggulan agar bisa terus bersaing. Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa sebenarnya keuntungan yang diperoleh perusahaan berasal dari human capital. Hal ini disebabkan karena aktivitas perusahaan hanya dilihat dari perspektif bisnis semata. Oleh karena itu, mengingat peran SDM yang begitu besar dalam suatu perusahaan, maka manajemen perusahaan harus lebih proaktif menjadikan SDM-nya sebagai human capital yang perlu diberi perhatian dan pengembangan secara terus menerus sesuai dengan kedinamisan lingkungan. Human Capital memberikan nilai tambah dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi, serta aktivitas kerja tim.

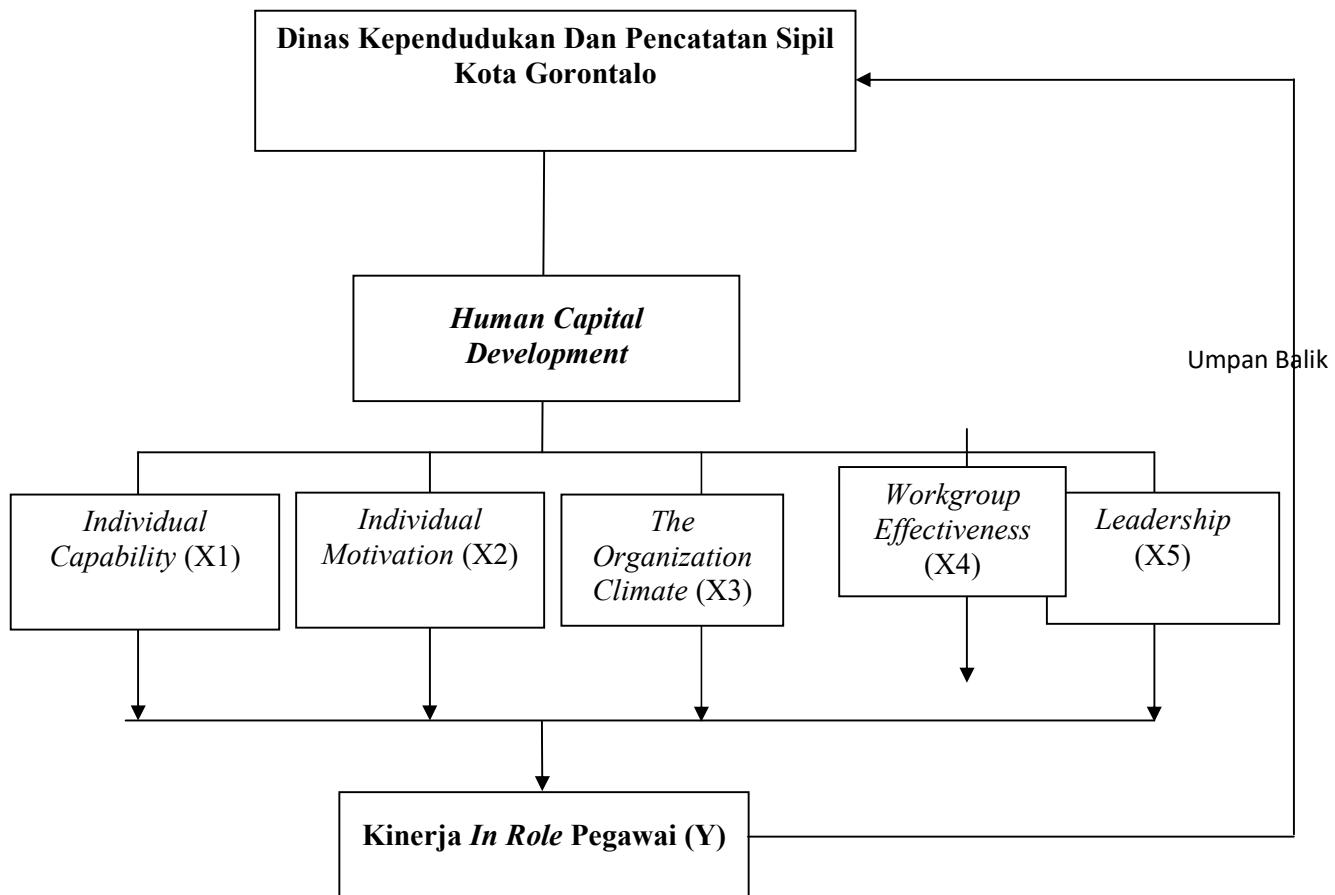
Doddy Wahyu Triatmaja 2016 Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja

Pada Karyawan Unit Simpan Pinjam Koperasi Serba Usaha (Ksu) Mekar Surya Karanganyar Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan, ketrampilan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pada karyawan unit simpan pinjam koprasir serba usaha (KSU) mekar surya karanganyar tahun 2016. Sampel yang digunakan pada karyawan unit simpan pinjam koprasir serba usaha (KSU) mekar surya karanganyar tahun 2016 dengan jumlahnya sebesar 39 responden. Alat analisis yang digunakan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinan. Hasil ini diolah dengan menggunakan Software SPSS

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka akan dikemukakan suatu kerangka atau konsep yang berfungsi sebagai penentuan serta untuk

mempermudah cara memahami alur berpikir dalam penelitian ini. Dalam penelitian akan terlihat bahwa knowledge dan kemampuan individu sangat berkaitan dengan kinerja pegawai, maka penulis menggambarkan kerangka pemikiran yang diamati dari latar belakang dan kajian pustaka sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. *Human Capital Development* meliputi *Individual Capability* (X1), *Individual Motivation* (X2), *The Organization Climate* (X3), *Workgroup Effectiveness* (X4) dan *Leadership* (X5) berpengaruh secara simultan

terhadap Kinerja *In Role* Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

2. *Human Capital Development* meliputi *Individual Capability* (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo
3. *Human Capital Development* meliputi *Individual Motivation* (X2), berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo
4. *Human Capital Development* meliputi *The Organization Climate* (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo
5. *Human Capital Development* meliputi *Workgroup Effectiveness* (X4) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
6. *Human Capital Development* meliputi *Leadership* (X5) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah *Human Capital Development* Terhadap Kinerja *In Role* Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah metodologi penelitian di mana penelitian studi kasus digunakan untuk memperjelas hubungan dan pengaruh antar variabel. Penelitian ini menggunakan sampel dari populasi yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer. Sugiyono (2010: 68) mengemukakan bahwa metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang diteliti adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Metodologi penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010: 65) penelitian yang berdasarkan prinsip positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi, atau sampel, metode penelitian selama bertahun-tahun. dan menggunakan analisis statistik.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) *Human Capital Development* (X) meliputi *Individual Capability* (X1), *Individual Motivation* (X2), *The Organization Climate* (X3), *Workgroup Effectiveness* (X4) dan *Leadership* (X5).

2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Kinerja *In Role* Pegawai (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian *Human Capital Developmen X)*

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
<i>Human Capital Development (X)</i>	<i>Individual Capability (X1)</i>	1. Kemampuan pribadi 2. Pengetahuan profesional dan teknis 3. Seorang ahli/Pengalaman 4. Jaringan dan jangkauan kontak pribadi 5. Nilai dan sikap	Ordinal
	<i>Individual Motivation (X2)</i>	1. Aspirasi 2. Ambisi dan dorongan 3. Motivasi kerja 4. Produktivitas	Ordinal
	<i>The Organization Climate (X3)</i>	1. Kebebasan berinovasi 2. keterbukaan 3. fleksibilitas 4. individual penghargaan	Ordinal
	<i>Workgroup Effectiveness (X4)</i>	1. saling mendukung 2. saling menghormati 3. berbagi dalam tujuan dan nilai bersama	Ordinal
	<i>Leadership (X5)</i>	1. Kemampuan 2. Berkommunikasi 3. berperilaku konsisten	Ordinal

Sumber : Variabel (X) Mayo dalam Ayuningtias dan Anggadwita (2015:159)

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian Kinerja *In Role* Pegawai (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Pengukuran Kinerja	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Ordinal

Sumber Variabel (Y) : Mangkunegara (2017:75)

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut ini:

1. Variabel bebas (Independent) *Human Capital Developmen* (X) meliputi *Individual Capability* (X1), *Individual Motivation* (X2), *The Organization Climate* (X3), *Workgroup Effectiveness* (X4) dan *Leadership* (X5). terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y)
2. akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
3. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif
4. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negatif)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti baik itu berupa benda, manusia dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Riduwan, (2010:54) mengemukakan bahwa "Populasi adalah wilayah generalisasi yang

terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya“.

Sedangkan menurut Nawawi (2013:38) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulanyang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo sebanyak 56 orang.

Tabel 3.3. Populasi

Bagian	Jumlah Pegawai
Kepala Dinas	1
Sekretaris	1
Pejabat Struktural <ul style="list-style-type: none"> – Kepala Sub Bagian Program – Kepala Sub Bagian.Keuangan,Kepegawaian Dan Umum – Kepala Bidang Pelayanan Adm.Kependudukan – Kepala Bidang Piak Dan Pd – Kepala Seksi Pendokumentasian Dok.Kependudukan – Kepala Seksi Pelayanan Pencatatan Sipil – Kepala Seksi Pelayanan Pendaftaran Penduduk – Kepala Seksi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan – Keapala Seksi Sistem Adm.Kependudukan – Kepala Seksi Kerja Sama Dan Inovasi Pelayanan 	10
Pegawai Sekretariat /Staf.	6
Administrasi Kependudukan	14
Pengelola Informasi	11
Tenaga Penunjang Kegiatan Daerah	14
Jumlah	56

Sumber : Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

2. Sampel

Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. dengan kata lain, sejumlah, tapi tidak semua. Sampel adalah subyek kelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Pengambilan sampel hendaknya mewakili karakteristik dari populasi, dimana tergantung dari cara penarikan atau penentuan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu jumlah sampel dalam penelitian kurang dari 100 (Husein, 2004:10). Dari penjelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dimana jumlah dari populasi dijadikan keseluruhan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang pegawai (tidak termasuk pimpinan) pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil

kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.

2. Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuesioner kepada responden. Dalam hal ini data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
2. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah. Dalam hal ini data sekunder diperoleh dalam bentuk sejarah Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

“Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut”;

1. “Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti”
2. “Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview

adalah Peagawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo”

3. “Kuesioner, dilakukan dengan menyebarluaskan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden”

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. “Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable)”. “untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelumdi gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif”

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010:19) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

“Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel, selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh Pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut”;

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

”Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan” Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$ ”. ”Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid”. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

2. Uji Reliabilitas

“Uji Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu, instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga”. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>0,60$ dan jika nilai *cronbach alpha* $<0,60$ dikatakan *tidak reliable* (Ghazali,

2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

“Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval (MSI)*”. Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

$$Skala (i) = \frac{Z_{riil}(i-1) - Z_{riil}(i)}{\text{Prop Kum}(i) - \text{Prop Kum}(i-1)}$$

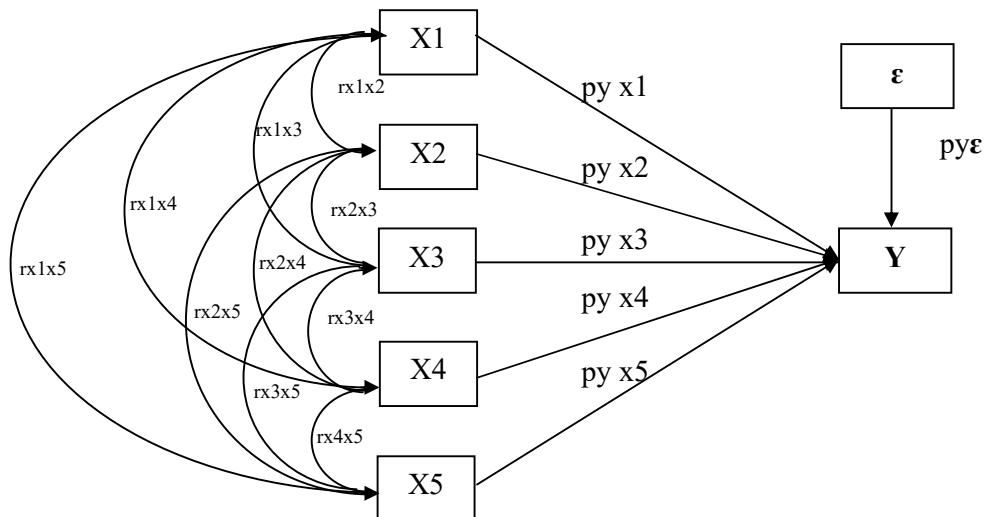
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7 Metode Analisis Data

“Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada *Human Capital Developmen* (X) meliputi *Individual Capability* (X1), *Individual Motivation* (X2), *The Organization Climate* (X3), *Workgroup Effectiveness* (X4) dan *Leadership*

(X5). Terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y), maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI)”. Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

“Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini”;



Gambar 3.1 Struktur Path Analisis

Dari gambar 3.1 dapat dilihat dalam persamaan berikut ini:

$$Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Pyx_3 + Pyx_4 + Pyx_5 + PY\epsilon$$

Dimana :

X1 : *Individual Capability* (Kemampuan Individu)

X2 : *Individual Motivation* (Motivasi Individu)

X3 : *The Organization Climate* (Iklim Organisasi)

X4 : *Workgroup Effectiveness* (Efektivitas Kelompok Kerja)

X5 : *Leadership* (Kepemimpinan)

Y : Kinerja *In Role* Pegawai

ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi Y

β : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antarasub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1,X2, X3, X4, dan X5 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 Y + \epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X1,X2, X3, X4, X5, dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur β_i ($i = 1, 2, 3$ dan 4)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1,X2, X3, X4, X5 terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain (β_6)

8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menguji Koefisien Jalur
10. Analisis data menggunakan alat bantu SPSS Versi 21.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

Kota Gorontalo merupakan Ibu kota Provinsi Gorontalo. Kota ini memiliki luas wilayah 66,25 km² (0,55% dari luas Provinsi Gorontalo). Kota ini memiliki motto “Adat Bersendikan Syarak, Syarak Bersendikan Kitabullah” sebagai pandangan hidup masyarakat yang memadukan adat dan agama. Kota Gorontalo memiliki 50 (lima puluh) Kelurahan yang tersebar di 9 (sembilan) Kecamatan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo berdomisili di Kota Gorontalo beralamat di Jalan Ahmad Nadjamudin, Kelurahan Wumialo, Kecamatan Kota Tengah. Dengan adanya penerapan Undang - Undang nomor 23 tahun 1999 tentang otonomi daerah yakni memberikan kesempatan seluas - luasnya kepada daerah untuk menyelenggarakan Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan di Daerah, dalam hal ini Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo telah mencoba mengimplementasikan dalam praktek pelaksanaan tugas baik di Pemerintahan, Pembangunan dan Pelayanan kepada masyarakat.

Data kependudukan memegang peran penting dalam menentukan kebijakan, perencanaan, dan evaluasi hasil pembangunan baik bagi pemerintah, swasta dan masyarakat. Oleh karena itu, ketersediaan data kependudukan di semua tingkat

administrasi pemerintah menjadi faktor kunci keberhasilan program-program pembangunan.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan mengamanatkan bahwa data penduduk yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) dan tersimpan dalam database kependudukan dapat dimanfaatkan untuk perumusan kebijakan di bidang pemerintah dan pembangunan. Secara garis besar aplikasi SIAK yang dikembangkan oleh pemerintah pusat meliputi pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, buku laporan serta statistik vital dan laporan. Pengembangan aplikasi pendaftaran penduduk ini berfungsi untuk perekaman data dan pelayanan penerbitan KK, KTP, Biodata dan Pindah Datang (KK dan KTP sesuai alamat baru), baik untuk WNI/WNA izin tinggal tetap.

Kota Gorontalo sebagai salah satu kabupaten/kota di Indonesia yang melaksanakan program SIAK telah masuk sebagai daerah rintisan Sistem Administrasi Kependudukan (SAK) pada tahun 2003 yang ditetapkan oleh Kementerian Dalam Negeri melalui Ditjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan secara resmi mulai membangun infrastruktur SIAK pada tahun 2005 secara menyeluruh.

Pelaksanaan penerapan SIAK di Kota Gorontalo dari tahun 2008 hingga tahun 2012 telah menerapkan pola pelayanan administrasi kependudukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo seiring dengan terbentuknya kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo pada bulan Juni 2008 melalui penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang

Organisasi Perangkat Daerah di Kota Gorontalo. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo sesuai nomenklaturnya bertugas melayani administrasi kependudukan dan dokumen catatan sipil sesuai dengan UndangUndang Nomor 25 Tahun 2008 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil

4.1.2 Visi dan Misi

Visi : “Tertib Administrasi Kependudukan Dengan Pelayanan Prima Menuju Penduduk Berkualitas”

Misi yaitu :

1. Mengembangkan kebijakan dan sistem serta menyelenggarakan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil untuk menghimpun data kependudukan, menertibkan identitas dan mensyahkan perubahan status dalam rangka mewujudkan tertib administrasi kependudukan;
2. Mengembangkan dan memadukan kebijakan pengelolaan informasi kependudukan secara lengkap, akurat dan memenuhi kepentingan masyarakat serta pembangunan;
3. Mengembangkan pranata hukum, kelembagaan dan peran serta masyarakat yang mendukung proses pendaftaran penduduk, pencatatan sipil dan pengelolaan informasi kependudukan guna memberikan kepastian dan perlindungan sesuai hak-hak penduduk;
4. Menyusun perencanaan kependudukan sebagai dasar perencanaan dan perumusan pembangunan nasional dan daerah yang berorientasi pada

peningkatan kesejahteraan penduduk, dan motto “Tiada Hari Tanpa Peningkatan Mutu Pelayanan.

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

Struktur Organisasi

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Goronalo



4.1.4. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden yang mengisi kuisioner dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan serta lamanya bekerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo seperti dijelaskan sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Responden yang mengisi kuisioner berdasarkan jenis kelamin berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden		Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	38,2%
	Perempuan	34	61,8%
Jumlah		55	100%

Sumber : Data diolah, 2022.

Karakteristik responden pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo berdasarkan jenis kelamin terdiri laki-laki sebanyak 21 orang atau 38,2 % sedangkan perempuan sebanyak 34 orang atau 61,8%. Responden tersebut berasal dari seluruh bagian yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

2. Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden		Jumlah (orang)	Percentase (%)
Pendidikan	SLTP	-	0 %
	SLTA/SMK	10	18,2 %
	Diploma	14	25,4 %
	S1	29	52,8 %
	S2	2	3,6%
	Jumlah	55	100%

Sumber : Data diolah, 2022.

Karakteristik responden pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo berdasarkan tingkat pendidikan terdiri pendidikan SLTP sebanyak 0 orang atau 0%, pendidikan SLTA/SMK sebanyak 10 orang atau 18,2%, Pendidikan Diploma sebanyak 14 orang atau 25,4%, Pendidikan S1 sebanyak 29 orang atau 52,8%, pendidikan S2 sebanyak 2 orang atau 3,6%. Responden tersebut dapat di simpulkan bahwa dari segi tingkat pendidikan responden berada pada tingkat pendidikan sarjana (S1) dan pendidikan paling rendah adalah SLTA.

3. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut :

Tabel 4.3. Karakteristik berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden		Jumlah (orang)	Persentase (%)
Masa Kerja	1 - 5 Tahun	20	36,7%
	6 -10 Tahun	30	54,3%
	11- >	5	9,0%
Jumlah		55	100%

Sumber : Data diolah, 2022.

Karakteristik responden pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo berdasarkan masa kerja terdiri 1 sampai 5 tahun sebanyak 20 orang atau 36,7%, 6 sampai 10 tahun sebanyak 30 orang atau 53,3%, 11 keatas sebanyak 5 orang atau 9,0%. Responden tersebut dapat di simpulkan bahwa dari segi masa kerja responden berada pada 6 sampai 10 tahun.

4.1.5 Analisis deskriptif variabel penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel etos kerja. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih. Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekuensi. Berikut Proses perhitungannya.

$$\text{Bobot Terendah} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} = 1 \times 1 \times 55 = 55$$

$$\text{Bobot Tertinggi} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} = 5 \times 1 \times 55 = 275$$

$$\text{Rentang skalanya yaitu : } \frac{275-55}{5} = 44$$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian seperti yang akan dituangkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.4 Skala penelitian Jawaban Responden

No	Rentang	Kategori
1	235 – 279	Sangggat Tinggi
2	190 – 234	Tinggi
3	145 – 189	Sedang
4	100 – 144	Rendah
5	55 – 99	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.1.5.1 Variabel Penelitian *Individual Capability* (X1)

Hasil Tabulasi data sub variabel *Individual Capability* (X1) yang diisi oleh 55 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang *Individual Capability* (X1)

SKOR	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	23.6	14	70	25.5	25	125	45.5
4	14	56	25.5	15	60	27.3	12	48	21.8
3	27	81	49.1	25	75	45.5	17	51	30.9
2	1	2	1.8	1	2	1.8	1	2	1.8
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	55	204	100	55	207	100	55	226	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	X1.4			X1.5					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	28	140	50.9	16	80	29.1			
4	11	44	20	16	64	29.1			
3	15	45	27.3	20	60	36.4			
2	1	2	1.8	3	6	5.5			
1	0	0	0	0	0	0			
Σ	55	231	100	55	210	100			
Kategori	Tinggi			Tinggi					

Sumber : Data Diolah Microsoft Excel 2007.2022

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan variabel *Individual Capability* (X1), dimana responden menjawab item pernyataan X1.1, Pihak perusahaan menghargai kemampuan pekerjaan pegawai dengan skor 204 dengan kategori **Tinggi** artinya bahwa perusahaan memberikan penghargaan terhadap kemampuan pegawai, Responden yang menjawab item pernyataan X1.2 Pengetahuan profesional dan teknis dengan skor 207 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai mampu mendapatkan pengetahuan profesional dan teknis kepada siapaun atas pencapaian hasil kerja yang dilakukan, Responden yang menjawab item pernyataan X1.3, pengalaman memperoleh skor 226 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai memiliki pengalaman yang luas dibidang pekerjaan itu. Responden yang menjawab item X14 Jaringan dan jangkauan kontak pribadi memperoleh skor 231 dengan kategori **Tinggi** artinya Perusahaan mempunyai jaringan yang luas dan koneksi yang baik untuk mendukung pekerjaan, dan Responden yang menjawab item pernyataan X15 nilai dan sikap yang mempengaruhi tindakan memperoleh skor 210 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai memiliki sikap yang baik sehingga saya mempunyai nilai dalam melakukan setiap pekerjaan di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

4.1.5.2 Variabel Penelitian *Individual Motivation* (X2)

Hasil Tabulasi data sub variabel *Individual Motivation* (X2), yang diisi oleh 55 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang *Individual Motivation* (X2)

SKOR	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%									
5	6	30	10.9	6	30	10.9	6	30	10.9	26	130	47.3
4	19	76	34.5	19	76	34.5	17	68	30.9	15	60	27.3
3	29	87	52.7	29	87	52.7	30	90	54.5	14	42	25.5
2	1	2	1.8	1	2	1.8	2	4	3.6	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	55	195	100	55	195	100	55	192	100	55	232	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Diolah Microsoft Excel 2007.2022

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan variabel *Individual Motivation* (X2), dimana responden menjawab item pernyataan X2.1, Aspirasi dengan skor 195 dengan kategori Tinggi artinya Pegawai selalu memiliki harapan untuk mengembangkan diri dalam melakukan setiap pekerjaan, Responden yang menjawab item pernyataan X2.2 ambisi dan dorongan dengan skor 195 dengan kategori Tinggi artinya mempunyai keinginan yang tinggi untuk mencapai keberhasilan, Responden yang menjawab item pernyataan X2.3 motivasi kerja memperoleh skor 192 dengan kategori Tinggi artinya termotivasi diri agar tidak mudah menyerah dalam melakukan pekerjaan dan Responden yang menjawab item pernyataan X2.4 Produktivitas memperoleh skor 232 dengan kategori Tinggi artinya memiliki kemampuan untuk bersaing dengan instansi lainnya.

4.1.5.3 Variabel Penelitian *The Organization Climate* (X3)

Hasil Tabulasi data sub variabel *The Organization Climate* (X3) yang diisi oleh 55 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden *The Organization Climate* (X3)

SKOR	Item								
	X3.1			X3.2			X3.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	23.6	13	65	23..6	14	70	25.5
4	15	60	27.3	16	64	29.1	15	60	27.3
3	24	72	43.6	23	69	41.8	23	69	41.8
2	3	6	5.5	3	6	5.5	3	6	5.5
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	55	203	100	55	204	100	55	205	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	X3.4								
	F	Skor	%						
5	23	115	41.8						
4	14	56	25.5						
3	18	54	32.7						
2	0	0	0						
1	0	0	0						
Σ	55	225	100						
Kategori	Tinggi								

Sumber : Data Diolah Microsoft Excel 2007.2022

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan variabel *The Organization Climate* (X3), responden menjawab item pernyataan X3.1 Kebebasan berinovasi dengan skor 203 dengan kategori Tinggi artinya bahwa pegawai memiliki kualitas yang tinggi dalam melakasakan tugasnya, Responden yang menjawab item pernyataan X3.2 Keterbukaan dengan skor 204 dengan kategori Tinggi artinya pegawai harus terbuka dalam berkerja untuk mencapai target yang diinginkan, Responden yang menjawab item pernyataan X3.3, fleksibilitas memperoleh skor 205 dengan kategori Tinggi artinya pimpinan memberikan kompensasi yang adil kepada setiap pegawai. Responden yang menjawab item X3.4 individual penghargaan memperoleh skor 225 dengan kategori Tinggi artinya peagawai memiliki rasa

tanggung jawab yang baik sehingga mendapat kepercayaan dan penghargaan didalam Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

4.1.5.4 Variabel Penelitian *Workgroup Effectiveness* (X4)

Hasil Tabulasi data sub variabel *Workgroup Effectiveness* (X4) yang diisi oleh 55 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden *Workgroup Effectiveness* (X4)

SKOR	Item								
	43.1			X4.2			X4.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	25	125	45.5	28	140	50.9	31	155	56.4
4	23	92	41.8	19	76	34.5	20	80	36.4
3	7	21	12.7	8	24	14.5	2	6	3.6
2	0	0	0	0	0	0	2	4	3.6
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	55	238	100	55	240	100	55	245	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data Diolah Microsoft Excel 2007.2022

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan variabel *Workgroup Effectiveness* (X4), responden menjawab item pernyataan X4.1, saling mendukung dengan skor 238 dengan kategori Sangat Tinggi artinya bahwa Pegawai memahami dengan baik dan selalu mendukung pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, Responden yang menjawab item pernyataan X4.2 saling menghormati dengan skor 240 dengan kategori Sangat Tinggi artinya pegawai selalu menghormati dan menghargai pekerjaan yang pimpinan berikan, Responden yang menjawab item pernyataan X4.3, berbagi dalam tujuan dan nilai bersama memperoleh skor 245 dengan kategori sangat Tinggi artinya tim pegawai memiliki persamaan dan tujuan yang matang dalam melaksanakan pekerjaan.

4.1.5.5 Variabel Penelitian *Leadership* (X5)

Hasil Tabulasi data sub variabel *Leadership* (X5), yang diisi oleh 55 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang *Leadership* (X5)

SKOR	Item								
	X5.1			X5.2			X5.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	12	60	21.8	13	65	23.6	13	65	23.6
4	16	64	29.1	16	64	29.1	14	56	25.5
3	24	72	43.6	23	69	41.8	19	57	34.5
2	3	6	5.5	3	6	5.5	9	18	16.4
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	55	202	100	55	204	100	55	196	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Diolah Microsoft Excel 2007.2022

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan variabel *Leadership* (X5), dimana responden menjawab item pernyataan X5.1 kemampuan skor 202 dengan kategori **Tinggi** artinya perusahaan mampu menerima tugas yang dibebankan kepada pegawai dan akan menyelesaikannya dengan baik, Responden yang menjawab item pernyataan X5.2 berkomunikasi dengan skor 204 dengan kategori **Tinggi** artinya pemimpin selalu memberikan komunikasi yang baik pada setiap pegawainya dan Responden yang menjawab item pernyataan X5.3 membawa energi yang positif memperoleh skor 196 dengan kategori **Tinggi** artinya pimpinan selalu mempunyai energi positif, sehingga mempengaruhi perasaan senang setiap pegawai dalam bekerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

4.1.5.6 Variabel Penelitian Kinerja *In Role* Pegawai (Y)

Hasil Tabulasi data sub variabel Kinerja *In Role* Pegawai (Y), yang diisi oleh 55 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Kinerja *In Role* Pegawai (Y)

SKOR	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	23.6	13	65	23.6	13	65	23.6
4	14	56	25.5	15	60	27.3	15	60	27.3
3	27	81	49.1	26	78	47.3	24	72	43.6
2	1	2	1.8	1	2	1.8	3	6	5.5
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	55	204	100	55	205	100	55	203	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	Y1.4								
	F	Skor	%						
5	13	65	23.6						
4	16	64	29.1						
3	23	69	41.8						
2	3	6	5.5						
1	0	0	0						
Σ	55	204	100						
Kategori	Tinggi								

Sumber : Data Diolah Microsoft Excel 2007.2022

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa variabel Kinerja *In Role* Pegawai (Y), dimana responden menjawab item pernyataan Y1.1, Kualitas Kerja skor 204 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai selalu baik mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, Responden yang menjawab item pernyataan Y1.2 kuantitas kerja dengan skor 205 dengan kategori **Tinggi** artinya bahwa para pegawai bekerja sama unruk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing, Responden yang menjawab item pernyataan Y1.3 Pelaksanaan tugas dengan skor

203 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan akurat dan tidak ada kesalahan, Responden yang yang menjawab item Y1.4 tanggung jawab dengan skor 204 dengan kategori **Tinggi** artinya pegawai selalu bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4.1.6. Uji Instrumen penelitian

Instrumen penelitian terlebih dahulu harus di uji sebelum digunakan dalam mengumpulkan data. Uji instrumen yang dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas keseluruh variabel penelitian. Adapun hasil pengujian yang telah dilakukan dijelaskan berikut ini:

4.1.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas *Individual Capability* (X1)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Individual Capability* (X1)

Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
<i>Individual Capability</i> (X1)	X1.1	0,835	0,2241	Valid	0,803	$> 0,60 =$ reliable
	X1.2	0,817	0,2241	Valid		
	X1.3	0,782	0,2241	Valid		
	X1.4	0,714	0,2241	Valid		
	X1.5	0,605	0,2241	Valid		

Sumber : Data diolah SPSS 21.2022

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Individual Capability* (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,803 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *Individual Capability* (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

4.1.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas *Individual Motivation* (X2)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Individual Motivation* (X2)

Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
<i>Individual Motivation</i> (X2)	X2.1	0,860	0,2241	Valid	0.825	$> 0,60 =$ reliable
	X2.2	0,871	0,2241	Valid		
	X2.3	0,803	0,2241	Valid		
	X2.4	0,725	0,2241	Valid		

Sumber : Data diolah SPSS 21.2022

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Individual Motivation* (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.825 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *Individual Motivation* (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

4.1.6.3 Uji Validitas dan Reliabilitas *The Organization Climate* (X3)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *The Organization Climate* (X3)

Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
<i>The Organization Climate</i> (X3)	X3.1	0,927	0,2241	Valid	0.908	$> 0,60 =$ reliable
	X3.2	0,917	0,2241	Valid		
	X3.3	0,900	0,2241	Valid		
	X3.4	0,296	0,2241	Valid		

Sumber : Data diolah SPSS 21.2022

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *The Organization Climate* (X3) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya

sebesar 0.908 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *The Organization Climate* (X3) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.1.6.4 Uji Validitas dan Reliabilitas *Workgroup Effectiveness* (X4)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Workgroup Effectiveness* (X4)

Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
<i>Workgroup Effectiveness</i> (X4)	X4.1	0,829	0,2241	Valid	0.671	$> 0,60 =$ reliable
	X4.2	0,847	0,2241	Valid		
	X4.3	0,659	0,2241	Valid		

Sumber : Data diolah SPSS 21.2022

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Workgroup Effectiveness* (X4) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.671 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *Workgroup Effectiveness* (X4) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60

4.1.6.5 Uji Validitas dan Reliabilitas *Leadership* (X5)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Leadership* (X5)

Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
<i>Leadership</i> (X5)	X5.1	0,909	0,2241	Valid	0.906	$> 0,60 =$ reliable
	X5.2	0,937	0,2241	Valid		
	X5.3	0,914	0,2241	Valid		

Sumber : Data diolah SPSS 21.2022

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Leadership* (X5) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil

karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.906 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *Leadership* (X5) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.1.6.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja *In Role* Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja *In Role* Pegawai (Y)

Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kinerja <i>In Role/Pegawai</i> (Y)	Y1.1	0,939	0,2241	Valid	0,939	$> 0,60 =$ reliabel
	Y1.2	0,898	0,2241	Valid		
	Y1.3	0,915	0,2241	Valid		
	Y1.4	0,927	0,2241	Valid		

Sumber : Data diolah SPSS 21.2022

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja *In Role* Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.939 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai *In Role* (Y) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.1.7 Analisis data statistik

Dari hasil pengolahan data atas 55 responden dengan menggunakan analisis jalur, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0.254X1 + 0.116X2 + 0.345X3 + 0.078X4 + 0.312X5 + 0.032\epsilon$$

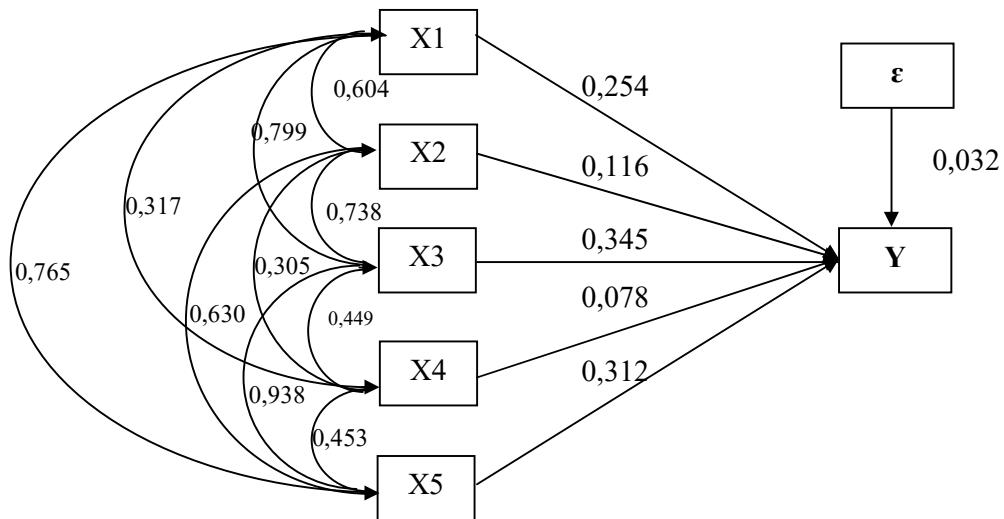
Berdasarkan persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen variabel *Individual Capability* (X1) terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) sebesar 0.254 atau 25,4%, koefisien variabel *Individual Motivation* (X2) terhadap kinerja Pegawai *In Role* (Y) sebesar 0.116 atau 11,6%, koefisien variabel

The Organization Climate (X3) terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) sebesar 0.345 atau 34,5%, koefisien variabel *Workgroup Effectiveness* (X4) terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) sebesar 0.078 atau 7,8% dan koefisien variabel *Leadership* (X5) terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) sebesar 0.312 atau 31,2%. Sedangkan ϵ = epsilon menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang ikut berpengaruh tetapi tidak diteliti sebesar 0.032 atau sebesar 3,2%

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.968 (terlampir), ini berarti sekitar 96,8% pengaruh yang ada terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) oleh variabel *Individual Capability* (X1) , *Individual Motivation* (X2), *The Organization Climate* (X3), *Workgroup Effectiveness* (X4) dan *Leadership* (X5) secara bersama-sama Serta masih ada sekitar 0.032 atau sekitar 3,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Untuk lebih jelasnya di berikan struktur jalur dari penelitian.

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah Sub *The Organization Climate* (X3) dengan nilai sebesar 0.345 terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y).

Berdasarkan penjelasan dari hasil analisis tersebut maka dapat dijabarkan dalam sebuah struktur analisis jalur berikut ini :



Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara *Individual Capability* (X1) dengan *Individual Motivation* (X2) sebesar 0.604 dengan tingkat hubungan sangat tinggi., Hubungan antara *Individual Capability* (X1) dengan *The Organization Climate* (X3) sebesar 0.799 dengan tingkat hubungan sangat tinggi, Hubungan antara *Individual Capability* (X1) dengan *Workgroup Effectiveness* (X4) sebesar 0.317 dengan tingkat hubungan sangat tinggi dan Hubungan antara *Individual Capability* (X1) dengan *Leadership* (X5) sebesar 0.765 dengan tingkat hubungan tinggi.

Hubungan antara *Individual Motivation* (X2) dengan *The Organization Climate* (X3) sebesar 0.738 dengan tingkat hubungan sangat tinggi. Hubungan antara *Individual Motivation* (X2) dengan *Workgroup Effectiveness* (X4) sebesar 0.305 dengan tingkat hubungan tinggi. Hubungan antara *Individual Motivation* (X2) dengan *Leadership* (X5) sebesar 0.630 dengan tingkat hubungan sangat tinggi. Hubungan antara *The Organization Climate* (X3) dengan *Workgroup Effectiveness* (X4) sebesar 0.345 dengan tingkat hubungan tinggi. Hubungan antara *The Organization Climate* (X3) dengan *Leadership* (X5) sebesar 0.078 dengan tingkat hubungan tinggi. Hubungan antara *Workgroup Effectiveness* (X4) dengan *Leadership* (X5) sebesar 0.312 dengan tingkat hubungan tinggi.

Effectiveness (X4) sebesar 0,449 dengan tingkat hubungan tinggi. Hubungan antara *The Organization Climate* (X3) dengan *Leadership* (X5) sebesar 0,938 dengan tingkat hubungan sangat tinggi. Hubungan antara *Workgroup Effectiveness* (X4) dengan *Leadership* (X5) sebesar 0,453 dengan tingkat hubungan tinggi

Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15
Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1,X2, X3, X4 dan X5, terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y)

Keterangan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total (%)
X1 terhadap Y	0,254	-	25,4 %.
X2 terhadap Y	0,116	-	11,6%.
X3 terhadap Y	0,345	-	34,5%.
X4 terhadap Y	0,078	-	7,8%.
X5 terhadap Y	0,312	-	31,2%.
Pengaruh variabel X1,X2,X3,X4 dan X5 terhadap Y			96,8 %
Pengaruh variabel lain terhadap Y			3,2%
Total			100%

Sumber : Data diolah SPSS 21.2022

Tabel 4.16 Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha(α)	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2, X_3, X_4$ dan X_5	0,000	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$	0,000	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$	0,005	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_3$	0,001	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_4$	0,010	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_5$	0,000	0,05	Signifikan

Keterangan :Jika nilai Sig < nilai Alpha (α), maka signifikan.

Sumber : Data diolah SPSS 21.2022

4.1.8 Pengujian Hipotesis

4.1.8.1 *Human Capital Development* yang terdiri dari *Individual Capability* (X1), *Individual Motivation* (X2), *The Organization Climate* (X3), *Workgroup Effectiveness* (X4) dan *Leadership* (X5) secara simultan terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

Hasil uji koefisien determinasi (R Square) menunjukkan hasil sebesar 0,968 atau 96,8%. Hal ini menunjukkan bahwa *Human Capital Development* yang terdiri dari *Individual Capability* (X1), *Individual Motivation* (X2), *The Organization Climate* (X3), *Workgroup Effectiveness* (X4) dan *Leadership* (X5) secara simultan terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, sedangkan sisanya 0,032 atau 3,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 294.013 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,39 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dibanding F_{tabel} ($294013 > 2,39$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95 %, secara statistik variabel *Human Capital Development* yang terdiri dari *Individual Capability* (X1), *Individual Motivation* (X2), *The Organization Climate* (X3), *Workgroup Effectiveness* (X4) dan *Leadership* (X5) secara simultan terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo Jadi hipotesis **Diterima**.

4.1.8.2 *Human Capital Development* yang terdiri dari *Individual Capability*

(X1) Berpengaruh Positif dan Signifikan secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Individual Capability* (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,254 dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *Individual Capability* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Jadi hipotesis **Diterima**.

4.1.8.3 *Human Capital Development* yang terdiri dari *Individual Motivation*

(X2) Berpengaruh Positif dan Signifikan secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Individual Motivation* (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,116 dengan nilai sig sebesar 0,005, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,005 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *Individual Motivation* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Jadi hipotesis **Diterima**.

4.1.8.4 *Human Capital Development* yang terdiri dari *The Organization Climate* (X3) Berpengaruh Positif dan Signifikan secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *The Organization Climate* (X3) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,345 dengan nilai sig sebesar 0,001, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,001 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *The Organization Climate* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Jadi hipotesis **Diterima**.

4.1.8.5 *Human Capital Development* yang terdiri dari *Workgroup Effectiveness* (X4) Berpengaruh Positif dan Signifikan secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workgroup Effectiveness* (X4) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,078 dengan nilai sig sebesar 0,010, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,010 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *Workgroup Effectiveness* (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Jadi hipotesis **Diterima**.

4.1.8.6 *Human Capital Development* yang terdiri dari *Workgroup Effectiveness* (X4) Berpengaruh Positif dan Signifikan secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leadership* (X5) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,312 dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *Leadership* (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Jadi hipotesis **Diterima**.

4.2 Pembahasan

4.2.1 *Human Capital Development* yang terdiri dari *Individual Capability* (X1), *Individual Motivation* (X2), *The Organization Climate* (X3), *Workgroup Effectiveness* (X4) dan *Leadership* (X5) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel *Human Capital Development* (X) yang terdiri dari *Individual Capability* (X1), *Individual Motivation* (X2), *The Organization Climate* (X3), *Workgroup Effectiveness* (X4) dan *Leadership* (X5) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Hal ini di sebabkan *Human Capital Development* yang memiliki perkembangan *Individual Capability* yang baik, *individual motivation* yang baik, serta iklim dalam perusahaan baik, keefektifitasan bekerja yang baik dan jiwa *Leadership* yang baik akan berpengaruh besar terhadap meningkatnya kinerja

pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kota gorontalo untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas diperlukan individu yang senantiasa berdedikasi tinggi, dan profesional, yang mampu memberikan sumbangsih berarti bagi Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo untuk melaksanakan tugas pokok, tanggungjawab, wewenang dalam bidang kegiatannya, sumber daya manusia dari atasan sampai pada pegawai tingkat bawah, memerlukan faktor-faktor pendukung diantaranya kemampuan intelektual, motivasi, kepemimpinan, iklim organisasi, dan tim kerja yang efektif. Pegawai yang memiliki hubungan yang erat dan akrab dengan atasan akan membuat atasan sering memberi kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan gagasan atau saran pada saat terdapat masalah, pegawai sangat mampu bekerjasama dengan pegawai lainnya, pekerjaan yang diberikan atasan kepada pegawainya sesuai dengan kemampuannya, pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sering mengikuti prosedur yang ada, pegawai sering menggunakan pengalamannya untuk menyelesaikan pekerjaannya dan menggunakan fungsi manajemen yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penilitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Zuliyati, Nita Andriyani Budiman, dan Zamrud Mirah Delima (2017), Muamar Saddam (2017) dan Maryam Jameelah Hashim, Idris Osman, dan Syed Musa Alhabshi (2015). Yang mana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antar *Human Capital* dan Kinerja Pegawai.

4.2.2 *Human Capital Development* yang terdiri dari *Individual Capability* (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil peneltian di atas menunjukan bahwa variabel *Individual Capability* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Hal ini penelitian yang dilakukan terhadap pegawai dan melihat hasil tabulasi data dan jawaban responden, *individual capability* yang dimiliki pegawai sudah sangat baik. Seperti halnya kemampuan intelektual dimana pegawai dituntut agar mampu menyelesaikan masalah ditempat kerja, mampu menelaah setiap saran yang berhubungan dengan pekerjaan dan mampu membedakan informasi yang diterimanya. Selain itu kemampuan fisik, dimana pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan stamina, cekatan dalam melakukan pekerjaan, dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang pimpinan dalam hal ini sangat penting, dimana pimpinan harus mampu mengelola sumber daya manusia (pegawai) yang dimilikinya menjadi SDM yang berkualitas dengan memberikan pelatihan sesuai dengan devisi yang ditempati pegawai sehingga menambah pengetahuan pegawai yang menjadikan pegawai tersebut memiliki nilai dan mampu bersaing didunia kerja. Sebaliknya, apabila pimpinan tidak mampu mengelola SDM yang ada, maka akan menurunkan kinerja, karena keberhasilan sebuah Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil terletak pada kemampuan pegawai dalam mengelola pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) yang menyatakan bahwa *Individual Capability* berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mariani, et al (2018) bahwa individual capability berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 *Human Capital Development* yang terdiri dari *Individual Motivation* (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukan bahwa variabel *Individual Motivation* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo dalam penelitian ini pelaksanaan pemberian motivasi individu oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pada variabel *Individual Motivation*. Adapun kebutuhan berprestasi dapat dilihat dari berbagai hal yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit, menyukai pekerjaan yang menantang, dan bekerja sesuai dengan kenyataan di lapangan. Di sisi lain, kebutuhan akan afiliasi dapat dilihat dari membina persahabatan antar rekan kerja, menyukai sikap kooperatif antar rekan kerja, dan menyukai hubungan timbal balik antar rekan kerja. Selain itu, kebutuhan akan kekuasaan dilihat dari seberapa besar keinginan pegawai untuk menjadi pemimpin dalam kelompok kerja, seberapa mampu pegawai mempertahankan posisinya, dan seberapa mampu pegawai mempengaruhi pegawai lain. Pimpinan memotivasi pegawai dengan memberikan hadiah kepada pegawai yang berprestasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kota gorontalo. Dengan adanya motivasi individu positif, pegawai akan memiliki semangat dalam melakukan

pekerjaannya. Karena pada umumnya seorang pegawai akan merasa senang jika diberikan penghargaan atas pekerjaannya. Oleh karena itu pimpinan harus lebih memperhatikan terutama dalam memberikan motivasi kepada pegawainya karena semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Kebanggaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya menjadi motivasi positif. Kebanggaan ini dapat diwujudkan dengan seberapa mampu pegawai dalam menghadapi tantangan sehingga memperoleh hasil atas prestasi kerjanya. Pemberian tantangan tersebut bertujuan untuk memberikan kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kota gorontalo rasa percaya kepada pegawainya sehingga pegawai merasa bahwa kehadirannya di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kota gorontalo sangat dibutuhkan.

Penelitian ini sejalan oleh Dobre (2013:53) mengatakan bahwa motivasi individu terhadap kinerja pegawai adalah alat penting untuk keberhasilan organisasi jangka panjang. Di satu sisi, pengukuran kinerja sangat penting bagi manajemen dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi individu terhadap kinerja organisasi.

4.2.4 *Human Capital Development* yang terdiri dari *The Organization Climate* (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Kinerja In Role Pegawai* (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa *The Organization Climate* (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Kinerja Kinerja In Role Pegawai* (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Hal ini disebabkan iklim organisasi yang dirasakan pegawai terstruktur dengan baik sehingga akan mendorong terciptanya hasil kinerja yang maksimal

dan terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh pegawai upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, khususnya hubungan kerja antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dalam hubungan pegawai dengan pimpinan, diarahkan terwujudnya kerjasama yang serasi. Dengan demikian iklim organisasi yang harmonis dapat mewujudkan kinerja yang semakin lebih baik pada diri pegawai, Hal tersebut akan terjadi apabila masing-masing dalam diri pegawai memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan pegawai yang lain, juga dengan atasan. Hal ini pendapat Ongkorahardjo et al (2008) yang menyatakan bahwa adanya suasana kerja yang kondusif serta sarana dan prasarana yang memadai akan mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi performa yang maksimum.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Yechezkiel (2014) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian serupa dari Marini, Sumada, dan Laksmi (2017) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.5 *Human Capital Development* yang terdiri dari *Workgroup Effectiveness* (X4) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa *Workgroup Effectiveness* (X4) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Hal ini Setiap pegawai dalam sebuah tim mempunyai beraneka ragam watak dan

sifat yang belum tentu sejalan dengan tujuan organisasi. Gabungan dari beberapa pegawai tidak menjamin mereka akan berfungsi secara efektif sebagai sebuah tim atau membuat keputusan yang tepat. Sehingga dalam suatu tim sangat diperlukan kesamaan visi, misi dan pandangan serta kerjasama antara para pegawai, jika hal itu dipenuhi maka pegawai tersebut akan menjadiefektif.

Hal ini sejalan dengan pendapat Mulcahy dan Crowley (2011) yang menyatakan *workgroup effectiveness* sejauh mana tim ini berhasil dalam mencapai tugas terkait tujuan bersama yang paling mungkin dicapai melalui kerjasama dan penyatuan pengalaman dan keahlian". Dari pendapat Mulcahy dan Crowley (2011) dapat ditarik suatu pendapat bahwa *workgroup effectiveness* ini merupakan upaya dalam mempengaruhi kinerjasuatu anggota tim maupun tim itu sendiri.

4.2.6 *Human Capital Development* yang terdiri dari *Leadership* (X5) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel *Leadership* (X5) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Hal ini menunjukan bahwa pimpinan mampu memberikan wawasan pada bawahan, membangkitkan kebanggaan pegawai, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahan dalam meningkatkan kinerja, Komunikasi yang baik dan efektif agar terus terjalin antara atasan dengan bawahan didalam kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kota gorontalo, dengan mengadakan pertemuan secara formal maupun informal untuk membangun komunikasi yang lebih intensif dan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui

komunikasi, baik individual maupun kelompok, ke arah pencapaian tujuan. Dalam perusahaan, kepemimpinan melibatkan kemampuan mempengaruhi karyawan untuk mencapai misi perusahaan. Pemimpin mempengaruhi individu maupun kelompok melalui proses komunikasi. Pemimpin dapat muncul karena memang dilahirkan untuk menjadi pemimpin, atau muncul karena persiapan dan didikan serta bisa juga gabungan dari keduanya, bila sejak lahir sudah mempunyai bakat kepemimpinan dan selanjutnya bakat ini dikembangkan melalui pendidikan dan pengalaman serta disesuaikan dengan tuntutan lingkungan kepemimpinan yang bersifat adil, memberikan sugesti, memberikan motivasi, mendukung tercapainya tujuan, menciptakan rasa aman, sumber inspirasi, bersikap menghargai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fazira & Mirani (2019) yang menyatakan bahwa leadership berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khoiri dan Oktavia (2019) bahwa *leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. penelitian Aulia dan Sasmita (2014) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian Partini dan Hartono (2013), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Mantauv (2013) juga menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan, yakni sebagai berikut :

1. *Human Capital Development* (X) yang terdiri dari *Individual Capability* (X1), *Individual Motivation* (X2), *The Organization Climate* (X3), *Workgroup Effectiveness* (X4) dan *Leadership* (X5) Berpengaruh Positif dan Signifikan secara simultan terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
2. *Human Capital Development* (X) yang terdiri dari *Individual Capability* (X1), Berpengaruh Positif dan Signifikan secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
3. *Human Capital Development* (X) yang terdiri dari *Individual Motivation* (X2) Berpengaruh Positif dan Signifikan secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.
4. *Human Capital Development* (X) yang terdiri *The Organization Climate* (X3) Berpengaruh Positif dan Signifikan secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

5. *Human Capital Development* (X) yang terdiri *Workgroup Effectiveness* (X4)

Berpengaruh Positif dan Signifikan secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

6. *Human Capital Development* (X) yang terdiri *Leadership* (X5) Berpengaruh Positif dan Signifikan secara parsial terhadap Kinerja *In Role* Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo agar tetap mempertahankan *Human Capital Development*, *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *The Organization Climate*, *Workgroup Effectiveness* dan *Leadership* karena memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja *In Role* Pegawai.
2. Disarankan kepada pimpinan Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo agar lebih meningkatkan Informasi dan komunikasi agar dapat memberikan layanan dan kepuasan kepada Masyarakat
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variable-variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya kemampuan intelektual, kemampuan fisik energy, dan teknologi (Robbins, 2016:5)

DAFTAR PUSTAKA

- Ajisafe E O, Orifa R A, Balogun J A. (2015). Influence of human capital management on organizational performance. *Journal of Resources Development and Management* 14(1): 8-14.
- Abdullah. (2016) *Pengaruh Human Capital Dan Structural Capital Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*. Pada Pt. Semen Tonasa Pangkep Sulawesi Selatan.
- Alnachef T H, Alhajjar A A. 2017. Effect of human capital on organizational performance: a literature review. *International Journal of Science and Research* 6(8): 1154-1158.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Anwar Prabu *Mangkunegara*, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Amiruddin Idris, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, 1st ed. (Yogyakarta, Sleman: Deepublish, 2018).
- Abdullah, M Ma'ruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Brolin Maryudanto 2020 Pengaruh Human Capital Dan Structural Capital Terhadap Kinerja Karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta (Studi Kasus Pada Perum LPNPI AirNav Indonesia)
- Doddy Wahyu Triatmaja, *Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Unit Simpan Pinjam Koperasi Serba Usaha Mekar Surya Karanganyar*, (Surakarta,2016) h. 3
- Dobre, O.-I. (2013). Employee Motivation and Organizational Performance. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 5, 53-61.
- Endri 2010, Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Jurnal Administrasi Bisnis (2010), Vol.6, No.2: hal. 179–190, (ISSN:0216–1249) c 2010 Center for Business Studies. FISIP – Unpar
- Edison. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Pertama. Alfabeta, Bandung. (2016)
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fitria Febryana 2017 Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Diy. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY.
- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung : Penerbit Alfabeta.

- Fahmi, Irham. 2010. Manajemen Resiko (Teori, Kasus, dan Resiko). Bandung: Alfabeta.
- Gaol, Jimmy, L. 2014. A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Grasindo
- Hanafi 2020 Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sumut Syariah Medan
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Iwan Sukoco dan Dea Prameswari. *“Human Capital Approach To Increasing Productivity Of Human Resources Management”*. Department of Business Administration Science, Jurnal AdBispreneur Vol. 2, No. 1. (2017)
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Keita R. 2013. The impact of human capital management on operational performance at the gambia national water and electricity company (NAWEC)[tesis]. Ghana: Kwame Nkrumah University of Science and Technology.
- Mayo, Andrew. 2000. “The Role of Employee Development in the Growth of Intellectual Capital.”Personnal Review, Vol.29 No.4,2000,pp.521-533
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung
- Moheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Martina Dwi Puji Astri Ongkorahardjo et el 2008 Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia) Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, Vol. 10, No. 1, Mei 2008: 11-21
- Marini, Sumada, dan Laksmi (2017) pengaruh kepemimpinan , iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di sekolah tinggi ilmu kesehatan (STIKE Wiramedika bali, puniveristas warmadewa. ISSN 2581-2378
- Mulcahy, S, Crowley, R. 2011. Effective Teamwork. Constructing Excellent
- Nindita Silvia 2021 Pengaruh Human Capital Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pt. Surya Agrolika Reksa 2 Desa Kotobaru Kecamatan Singingi Hilir
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. EJurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5).
- Sutrisno. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta. (2016)
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Ongkorahardjo, M. D. P. A, A. Susanto, dan D. Rachmawati. 2008. Ananlisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris

pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia).Jurnal Akuntansi dan Keuangan,Vol.10,No.1.

Wilson N, Mampilly S R. (2014). *The role of human capital management practices in inculcating learning orientation and its relationship with performance: a systematic literature review. Journal of Business and Management* 16 (7): 15-22.

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen. Volume 4 Nomor 2.

Yuni Kasmawati 2017 Human Capital Dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis) Dosen Fakultas Teknologi Informasi Universitas Budi Luhur Journal of Applied Business and Economics Vol. 3 No. 4 (Jun 2017) 265-280

Yehezkiel. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur. Jurnal Administrative Reform, Vol.2 No.1, Hal. 680-693. <http://ejournals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/view/495/448>. Diakses 27 Juli 2019.

LAMPIRAN 1 KUESIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Dengan hormat,

Kami memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Namun demikian, kami sangat mengharapkan kesediaan Anda untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh *Human Capital Development* Terhadap Kinerja *In Role* Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo”. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban anda akan kami jaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasama anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Aldi Septian
E.21.15.186

I. DATA RESPONDEN

- Inisial :
 Umur :
 Jabatan :
 bagian/bidang :
 1. Jenis Kelamin :
 a. Laki-laki
 b. Perempuan
 2. Pendidikan terakhir :
 a. SLTP
 b. SLTA/SMK/MA
 c. DIPLOMA
 d. S1
 e. S2
 3. Lamanya bekerja :
 a. 1 – 5 Tahun
 b. 6 – 10 Tahun
 c. > 10 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon kuesioner diisi oleh Bapak / Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Pada tipe pilihan, Bapak/Ibu dipersilahkan untuk memberi tanda (X) pada pilihan jawaban yang dianggap paling tepat.
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini tidak ada yang salah, oleh sebab itu, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Saya mengucapkan terima kasih pada Bapak/Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

KUESIONER UNTUK HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT (X)

Sub Variabel *Individual Capability* (X1)

1. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dari dalam dirinya sendiri, meliputi penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaannya.
 - a. Selalu memiliki penampilan, pikiran, dan perasaannya kepada pegawai dari dalam dirinya sendiri.
 - b. Sering memiliki penampilan, pikiran, dan perasaannya kepada seseorang dari dalam dirinya sendiri.
 - c. Kadang-kadang memiliki penampilan, pikiran, dan perasaannya kepada seseorang dari dalam dirinya sendiri.
 - d. Jarang memiliki penampilan, pikiran, dan perasaannya kepada seseorang dari dalam dirinya sendiri.
 - e. Tidak Pernah memiliki penampilan, pikiran, dan perasaannya kepada seseorang

- dari dalam dirinya sendiri.
2. Saya mampu untuk bersikap profesional dalam situasi apapun dan saya dapat berbagi pengetahuan kepada siapapun
 - a. Selalu bersikap profesional dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya kemampuan untuk bekerja.
 - b. Sering bersikap profesional dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya kemampuan untuk bekerja.
 - c. Kadang-kadang bersikap profesional dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya kemampuan untuk bekerja.
 - d. Jarang bersikap profesional dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya kemampuan untuk bekerja.
 - e. Tidak pernah bersikap profesional dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya kemampuan untuk bekerja.
 3. Saya memiliki pengalaman yang luas dibidang yang saya kerjakan.
 - a. Selalu memiliki pengalaman kerja yang sudah cukup lama
 - b. Sering memiliki pengalaman kerja yang sudah cukup lama.
 - c. Kadang-kadang memiliki pengalaman kerja yang sudah cukup lama
 - d. Jarang memiliki pengalaman kerja yang sudah cukup lama.
 - e. Tidak pernah memiliki pengalaman kerja yang sudah cukup lama.
 4. Saya mempunyai jaringan yang luas dan koneksi yang baik untuk mendukung pekerjaan .
 - a. Selalu mempunyai jaringan yang luas dan koneksi yang baik untuk mendukung pekerjaan.
 - b. Sering mempunyai jaringan yang luas dan koneksi yang baik untuk mendukung pekerjaan
 - c. Kadang-kadang mempunyai jaringan yang luas dan koneksi yang baik untuk mendukung pekerjaan
 - d. Jarang mempunyai jaringan yang luas dan koneksi yang baik untuk mendukung pekerjaan
 - e. Tidak Pernah mempunyai jaringan yang luas dan koneksi yang baik untuk mendukung pekerjaan
 5. Saya memiliki sikap yang baik sehingga saya mempunyai nilai dalam melakukan setiap pekerjaan
 - a. Selalu memiliki sikap yang baik sehingga saya mempunyai nilai dalam melakukan setiap pekerjaan
 - b. Sering memiliki sikap yang baik sehingga saya mempunyai nilai dalam melakukan setiap pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki sikap yang baik sehingga saya mempunyai nilai dalam melakukan setiap pekerjaan
 - d. Jarang memiliki sikap yang baik sehingga saya mempunyai nilai dalam melakukan setiap pekerjaan

- e. Tidak pernah memiliki sikap yang baik sehingga saya mempunyai nilai dalam melakukan setiap pekerjaan

Sub Variabel *Individual Motivation* (X2)

- 1. Saya selalu memiliki keinginan untuk mengembangkan diri dalam melakukan setiap pekerjaan.
 - a. Selalu memiliki keinginan untuk mengembangkan diri dalam melakukan setiap pekerjaan
 - b. Sering memiliki keinginan untuk mengembangkan diri dalam melakukan setiap pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki keinginan untuk mengembangkan diri dalam melakukan setiap pekerjaan
 - d. Jarang memiliki keinginan untuk mengembangkan diri dalam melakukan setiap pekerjaan
 - e. Tidak Pernah memiliki keinginan untuk mengembangkan diri dalam melakukan setiap pekerjaan
- 2. Saya selalu mempunyai harapan yang tinggi untuk mencapai keberhasilan
 - a. Selalu mempunyai harapan yang tinggi untuk mencapai keberhasilan
 - b. Sering mempunyai harapan yang tinggi untuk mencapai keberhasilan
 - c. Kadang-kadang mempunyai harapan yang tinggi untuk mencapai keberhasilan
 - d. Jarang mempunyai harapan yang tinggi untuk mencapai keberhasilan
 - e. Tidak Pernah mempunyai harapan yang tinggi untuk mencapai keberhasilan
- 3. Saya terus memotivasi diri agar tidak mudah menyerah dalam melakukan tindakan.
 - a. Selalu termotivasi diri agar tidak mudah menyerah dalam melakukan tindakan.
 - b. Sering termotivasi diri agar tidak mudah menyerah dalam melakukan tindakan.
 - c. Kadang-kadang termotivasi diri agar tidak mudah menyerah dalam melakukan tindakan.
 - d. Jarang termotivasi diri agar tidak mudah menyerah dalam melakukan tindakan.
 - e. Tidak Pernah termotivasi diri agar tidak mudah menyerah dalam melakukan tindakan.

Sub Variabel *The Organization Climate* (X3)

- 1. Pemimpin saya memiliki kualitas yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya
 - a. Selalu pemimpin saya memiliki kualitas yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya
 - b. Sering pemimpin saya memiliki kualitas yang tinggi dalam melaksanakan

- tugasnya
- c. Kadang-kadang pemimpin saya memiliki kualitas yang tinggi dalam melakasakan tugasnya
 - d. Jarang pemimpin saya memiliki kualitas yang tinggi dalam melakasakan tugasnya
 - e. Tidak Pernah pemimpin saya memiliki kualitas yang tinggi dalam melakasakan tugasnya
2. Saya mempunyai tujuan yang jelas untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan.
 - a. Selalu mempunyai tujuan yang jelas untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan
 - b. Sering mempunyai tujuan yang jelas untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan
 - c. Kadang-kadang mempunyai tujuan yang jelas untuk mencapai targer yang di inginkan perusahaan
 - d. Jarang mempunyai tujuan yang jelas untuk mencapai target yang di inginkan perusahaan
 - e. Tidak Pernah mempunyai tujuan yang jelas untuk mencapai target yang di inginkan perusahaan
 3. Organisasi memberikan kompensasi yang adil kepada setiap pegawai
 - a. Selalu memberikan kompensasi yang adil kepada setiap pegawai
 - b. Sering memberikan kompensasi yang adil kepada setiap pegawai
 - c. Kadang-kadang memberikan kompensasi yang adil kepada setiap pegawai
 - d. Jarang memberikan kompensasi yang adil kepada setiap pegawai
 - e. Tidak pernah memberikan kompensasi yang adil kepada setiap pegawai
 4. Saya memiliki rasa tanggung jawab yang baik sehingga mendapat kepercayaan didalam organisasi
 - a. Selalu memiliki rasa tanggung jawab yangbaik sehingga mendapat kepercayaan didalam organisasi
 - b. Sering memiliki rasa tanggung jawab yang baik sehingga mendapat kepercayaan didalam organisasi
 - c. Kadang-kadang memiliki rasa tanggung jawab yang baik sehingga mendapatkepercayaan didalam organisasi
 - d. Jarang memiliki rasa tanggung jawab yang baik sehingga mendapat kepercayaan didalam organisasi
 - e. Tidak Pernah memiliki rasa tanggung jawab yang baik sehingga mendapatkepercayaan didalam organisasi

Sub Variabel *Workgroup Effectiveness* (X4)

1. Saya dapat memahami dengan baik atas tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.
 - a. Selalu memahami dengan baik atas tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi

- b. Sering memahami dengan baik atas tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi
 - c. Kadang-kadang memahami dengan baik atas tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi
 - d. Jarang memahami dengan baik atas tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi
 - e. Tidak pernah memahami dengan baik atas tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi
2. Saya mempunyai target tidak hanya jangka pendek namun juga jangka panjang.
- a. Selalu mempunyai target tidak hanya jangka pendek namun juga jangka panjang
 - b. Sering mempunyai target tidak hanya jangka pendek namun juga jangka panjang
 - c. Kadang-kadang mempunyai target tidak hanya jangka pendek namun juga jangka panjang
 - d. Jarang mempunyai target tidak hanya jangka pendek namun juga jangka panjang
 - e. Tidak pernah mempunyai target tidak hanya jangka pendek namun juga jangka panjang
3. Saya dan tim memiliki persamaan yang matang dalam melaksakan pekerjaan.
- a. Selalu memiliki persamaan yang matang dalam melaksakan pekerjaan pertim
 - b. Selalu memiliki persamaan yang matang dalam melaksakan pekerjaan pertim
 - c. Selalu memiliki persamaan yang matang dalam melaksakan pekerjaan pertim
 - d. Selalu memiliki persamaan yang matang dalam melaksakan pekerjaan pertim
 - e. Selalu memiliki persamaan yang matang dalam melaksakan pekerjaan pertim

Sub Variabel *Leadership* (X5)

1. Saya menerima tugas yang dibebankan kepada saya dan akan menyelesaiakannya dengan baik.
- a. Selalu menerima tugas yang dibebankan kepada saya dan akan menyelesaiakannya dengan baik
 - b. Sering menerima tugas yang dibebankan kepada saya dan akan menyelesaiakannya dengan baik
 - c. Kadang-kadang menerima tugas yang dibebankan kepada saya dan

- akanmenyelasaikannya dengan baik
- d. Jarang menerima tugas yang dibebankan kepada saya dan akan menyelasaikannya dengan baik
 - e. Tidak Pernah menerima tugas yang dibebankan kepada saya dan akan menyelasaikannya dengan baik
2. Pemimpin selalu memberikan pelayanan yang bai pada setiap pegawainya
- a. Selalu pemimpin memberikan pelayanan yang bai pada setiap pegawainya
 - b. Sering pemimpin memberikan pelayanan yang bai pada setiap pegawainya
 - c. Kadang-kadang pemimpin memberikan pelayanan yang bai pada setiap pegawainya
 - d. Jarang pemimpin memberikan pelayanan yang bai pada setiap pegawainya
 - e. Tidak Pernah pemimpin memberikan pelayanan yang bai pada setiap pegawainya
3. Pemimpin selalu mempunyai energi positif, sehingga mempengaruhi perasaan senang setiap pegawai dalam bekerja.
- a. Selalu pemimpin mempunyai energi positif, sehingga mempengaruhi perasaan senang setiap pegawai dalam bekerja.
 - b. Sering pemimpin mempunyai energi positif, sehingga mempengaruhi perasaan senang setiap pegawai dalam bekerja.
 - c. Kadang-kadang pemimpin mempunyai energi positif, sehingga mempengaruhi perasaan senang setiap pegawai dalam bekerja.
 - d. Jarang pemimpin mempunyai energi positif, sehingga mempengaruhi perasaan senang setiap pegawai dalam bekerja.
 - e. Tidak Pernah pemimpin mempunyai energi positif, sehingga mempengaruhi perasaan senang setiap pegawai dalam bekerja.

KUESIONER UNTUK KINERJA *IN ROLE* PEGAWAI (Y)

1. Seorang pegawai selalu baik mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- a. Selalu pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dengan baik
 - b. Sering pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dengan baik
 - c. Kadang-kadang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dengan baik
 - d. Jarang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dengan baik
 - e. Tidak Pernah pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dengan baik

2. Pegawai bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing
 - a. Selalu pegawai bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing
 - b. Sering pegawai bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing
 - c. Kadang-kadang pegawai bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing
 - d. Jarang pegawai bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing
 - e. Tidak Pernah pegawai bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing
3. Pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan akurat dan tidak ada kesalahan
 - a. Selalu mampu melakukan pekerjaan dengan akurat dan tidak ada kesalahan
 - b. Sering mampu melakukan pekerjaan dengan akurat dan tidak ada kesalahan
 - c. Kadang-kadang mampu melakukan pekerjaan dengan akurat dan tidak ada kesalahan
 - d. Jarang mampu melakukan pekerjaan dengan akurat dan tidak ada kesalahan
 - e. Tidak Pernah mampu melakukan pekerjaan dengan akurat dan tidak ada kesalahan
4. Pegawai selalu bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
 - a. Selalu bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan
 - b. Sering bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan
 - c. Kadang-kadang bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan
 - d. Jarang bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan
 - e. Tidak Pernah bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

LAMPIRAN 2 DATA ORDINAL KE INTERVAL

No.Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
1	5	5	5	5	3	23
2	4	4	3	3	2	16
3	4	3	4	4	3	18
4	3	4	3	3	4	17
5	3	3	4	4	5	19
6	4	4	4	4	3	19
7	3	3	3	3	2	14
8	3	4	3	3	4	17
9	4	4	4	4	3	19
10	4	4	3	3	3	17
11	3	3	4	4	4	18
12	4	4	4	4	4	20
13	3	3	3	3	4	16
14	4	4	3	3	4	18
15	5	5	5	5	4	24
16	3	3	4	4	4	18
17	3	3	3	5	5	19
18	3	3	3	3	3	15
19	4	3	3	5	3	18
20	3	3	3	3	3	15
21	3	4	3	5	3	18
22	3	3	4	4	3	17
23	4	3	3	3	5	18
24	3	3	3	3	5	17
25	5	5	5	5	5	25
26	3	3	3	3	5	17
27	3	3	3	3	4	16
28	3	4	4	4	4	19
29	3	3	2	2	4	14
30	4	5	4	4	3	20
31	2	3	5	5	3	18
32	3	2	5	5	2	17
33	3	3	5	5	3	19
34	3	3	5	5	3	19
35	4	4	5	5	4	22
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25

38	5	5	5	5	5	25
39	4	4	5	5	4	22
40	3	3	5	5	3	19
41	4	3	5	5	3	20
42	3	4	5	5	4	21
43	3	3	5	5	3	19
44	5	5	5	5	5	25
45	3	3	4	5	3	18
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	4	5	24
48	3	4	4	3	4	18
49	3	3	3	3	3	15
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	5	25
52	4	4	5	5	4	22
53	3	3	5	5	3	19
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	5	25

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	1.000	0.018	0.018	0.045	-2.093	1.000
	3.000	27.000	0.491	0.509	0.399	0.023	2.734
	4.000	14.000	0.255	0.764	0.308	0.718	3.811
	5.000	13.000	0.236	1.000	0.000	8.161	4.760
2.000	2.000	1.000	0.018	0.018	0.045	-2.093	1.000
	3.000	25.000	0.455	0.473	0.398	-0.068	2.678
	4.000	15.000	0.273	0.745	0.321	0.660	3.739
	5.000	14.000	0.255	1.000	0.000	8.161	4.716
3.000	2.000	1.000	0.018	0.018	0.045	-2.093	1.000
	3.000	17.000	0.309	0.327	0.361	-0.447	2.432
	4.000	12.000	0.218	0.545	0.396	0.114	3.293
	5.000	25.000	0.455	1.000	0.000		4.328
4.000	2.000	1.000	0.018	0.018	0.045	-2.093	1.000
	3.000	15.000	0.273	0.291	0.343	-0.551	2.362
	4.000	11.000	0.200	0.491	0.399	-0.023	3.176
	5.000	28.000	0.509	1.000	0.000		4.239
5.000	2.000	3.000	0.055	0.055	0.111	-1.602	1.000
	3.000	20.000	0.364	0.418	0.391	-0.207	2.256
	4.000	16.000	0.291	0.709	0.343	0.551	3.190
	5.000	16.000	0.291	1.000	0.000		4.204
6.000	14.000	2.000	0.400	0.400	0.386	-0.253	1.000

15.000	3.000	0.600	1.000
--------	-------	-------	-------

0.000	2.610
-------	-------

Successive Interval

5	5	5	5	3	23
4.760	4.716	4.328	4.239	2.256	23.000
3.811	3.739	2.432	2.362	1.000	16.000
3.811	2.678	3.293	3.176	2.256	18.000
2.734	3.739	2.432	2.362	3.190	17.000
2.734	2.678	3.293	3.176	4.204	19.000
3.811	3.739	3.293	3.176	2.256	19.000
2.734	2.678	2.432	2.362	1.000	1.000
2.734	3.739	2.432	2.362	3.190	17.000
3.811	3.739	3.293	3.176	2.256	19.000
3.811	3.739	2.432	2.362	2.256	17.000
2.734	2.678	3.293	3.176	3.190	18.000
3.811	3.739	3.293	3.176	3.190	20.000
2.734	2.678	2.432	2.362	3.190	16.000
3.811	3.739	2.432	2.362	3.190	18.000
4.760	4.716	4.328	4.239	3.190	24.000
2.734	2.678	3.293	3.176	3.190	18.000
2.734	2.678	2.432	4.239	4.204	19.000
2.734	2.678	2.432	2.362	2.256	2.610
3.811	2.678	2.432	4.239	2.256	18.000
2.734	2.678	2.432	2.362	2.256	2.610
2.734	3.739	2.432	4.239	2.256	18.000
2.734	2.678	3.293	3.176	2.256	17.000
3.811	2.678	2.432	2.362	4.204	18.000
2.734	2.678	2.432	2.362	4.204	17.000
4.760	4.716	4.328	4.239	4.204	25.000
2.734	2.678	2.432	2.362	4.204	17.000
2.734	2.678	2.432	2.362	3.190	16.000
2.734	3.739	3.293	3.176	3.190	19.000
2.734	2.678	1.000	1.000	3.190	1.000
3.811	4.716	3.293	3.176	2.256	20.000
1.000	2.678	4.328	4.239	2.256	18.000
2.734	1.000	4.328	4.239	1.000	17.000
2.734	2.678	4.328	4.239	2.256	19.000
2.734	2.678	4.328	4.239	2.256	19.000
3.811	3.739	4.328	4.239	3.190	22.000
4.760	4.716	4.328	4.239	4.204	25.000
4.760	4.716	4.328	4.239	4.204	25.000
4.760	4.716	4.328	4.239	4.204	25.000
3.811	3.739	4.328	4.239	3.190	22.000
2.734	2.678	4.328	4.239	2.256	19.000
3.811	2.678	4.328	4.239	2.256	20.000
2.734	3.739	4.328	4.239	3.190	21.000
2.734	2.678	4.328	4.239	2.256	19.000

4.760	4.716	4.328	4.239	4.204	25.000
2.734	2.678	3.293	4.239	2.256	18.000
4.760	4.716	4.328	4.239	4.204	25.000
4.760	4.716	4.328	3.176	4.204	24.000
2.734	3.739	3.293	2.362	3.190	18.000
2.734	2.678	2.432	2.362	2.256	2.610
4.760	4.716	4.328	4.239	4.204	25.000
4.760	4.716	4.328	4.239	4.204	25.000
3.811	3.739	4.328	4.239	3.190	22.000
2.734	2.678	4.328	4.239	2.256	19.000
4.760	4.716	4.328	4.239	4.204	25.000
4.760	4.716	4.328	4.239	4.204	25.000

VARIABEL X2

No.Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
1	5	5	5	5	20
2	4	4	3	5	16
3	4	3	4	5	16
4	3	4	3	5	15
5	3	3	4	5	15
6	4	4	4	5	17
7	3	3	3	5	14
8	3	4	3	5	15
9	4	4	4	5	17
10	4	4	3	5	16
11	3	3	4	5	15
12	4	4	4	5	17
13	3	3	3	3	12
14	4	4	3	5	16
15	5	5	5	5	20
16	3	3	4	4	14
17	3	3	3	4	13
18	3	3	3	3	12
19	4	3	3	3	13
20	3	3	3	4	13
21	3	4	3	4	14
22	3	3	4	4	14
23	4	3	3	3	13
24	3	3	3	3	12
25	5	5	5	5	20
26	3	3	3	4	13

27	3	3	3	4	13
28	3	4	4	4	15
29	3	3	2	5	13
30	4	3	3	3	13
31	2	3	2	3	10
32	3	2	3	3	11
33	3	3	3	3	12
34	3	3	3	3	12
35	4	4	4	4	16
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	4	4	3	5	16
39	4	3	4	4	15
40	3	4	3	3	13
41	3	3	4	4	14
42	4	4	4	4	16
43	3	3	3	3	12
44	3	4	3	5	15
45	4	4	4	4	16
46	4	4	3	5	16
47	3	3	4	5	15
48	4	4	4	3	15
49	3	3	3	4	13
50	4	4	3	5	16
51	5	5	5	5	20
52	3	3	4	4	14
53	3	3	3	3	12
54	3	3	3	5	14
55	4	3	3	5	15

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	1.000	0.018	0.018	0.045	-2.093	1.000
	3.000	29.000	0.527	0.545	0.396	0.114	2.789
	4.000	19.000	0.345	0.891	0.187	1.231	4.062
	5.000	6.000	0.109	1.000	0.000		5.169
2.000	2.000	1.000	0.018	0.018	0.045	-2.093	1.000
	3.000	29.000	0.527	0.545	0.396	0.114	2.789
	4.000	19.000	0.345	0.891	0.187	1.231	4.062
	5.000	6.000	0.109	1.000	0.000		5.169

3.000	2.000	2.000	0.036	0.036	0.080	-1.795	1.000
	3.000	30.000	0.545	0.582	0.391	0.207	2.623
	4.000	17.000	0.309	0.891	0.187	1.231	3.851
	5.000	6.000	0.109	1.000	0.000		4.906
4.000	3.000	14.000	0.255	0.255	0.321	-0.660	1.000
	4.000	15.000	0.273	0.527	0.398	0.068	1.977
	5.000	26.000	0.473	1.000	0.000		3.102
5.000	10.000	1.000	0.028	0.028	0.064	-1.915	1.000
	11.000	1.000	0.028	0.056	0.112	-1.593	1.559
	12.000	7.000	0.194	0.250	0.318	-0.674	2.240
	13.000	10.000	0.278	0.528	0.398	0.070	3.009
	14.000	7.000	0.194	0.722	0.335	0.589	3.620
	15.000	10.000	0.278	1.000	0.000		4.505

Successive Interval

5	5	5	5	20
5.169	5.169	4.906	3.102	20.000
4.062	4.062	2.623	3.102	16.000
4.062	2.789	3.851	3.102	16.000
2.789	4.062	2.623	3.102	4.505
2.789	2.789	3.851	3.102	4.505
4.062	4.062	3.851	3.102	17.000
2.789	2.789	2.623	3.102	3.620
2.789	4.062	2.623	3.102	4.505
4.062	4.062	3.851	3.102	17.000
4.062	4.062	2.623	3.102	16.000
2.789	2.789	3.851	3.102	4.505
4.062	4.062	3.851	3.102	17.000
2.789	2.789	2.623	1.000	2.240
4.062	4.062	2.623	3.102	16.000
5.169	5.169	4.906	3.102	20.000
2.789	2.789	3.851	1.977	3.620
2.789	2.789	2.623	1.977	3.009
2.789	2.789	2.623	1.000	2.240
4.062	2.789	2.623	1.000	3.009
2.789	2.789	2.623	1.977	3.009
2.789	4.062	2.623	1.977	3.620
2.789	2.789	3.851	1.977	3.620
4.062	2.789	2.623	1.000	3.009
2.789	2.789	2.623	1.000	2.240
5.169	5.169	4.906	3.102	20.000
2.789	2.789	2.623	1.977	3.009
2.789	2.789	2.623	1.977	3.009
2.789	4.062	3.851	1.977	4.505
2.789	2.789	1.000	3.102	3.009
4.062	2.789	2.623	1.000	3.009

1.000	2.789	1.000	1.000	1.000
2.789	1.000	2.623	1.000	1.559
2.789	2.789	2.623	1.000	2.240
2.789	2.789	2.623	1.000	2.240
4.062	4.062	3.851	1.977	16.000
5.169	5.169	4.906	3.102	20.000
5.169	5.169	4.906	3.102	20.000
4.062	4.062	2.623	3.102	16.000
4.062	2.789	3.851	1.977	4.505
2.789	4.062	2.623	1.000	3.009
2.789	2.789	3.851	1.977	3.620
4.062	4.062	3.851	1.977	16.000
2.789	2.789	2.623	1.000	2.240
2.789	4.062	2.623	3.102	4.505
4.062	4.062	3.851	1.977	16.000
4.062	4.062	2.623	3.102	16.000
2.789	2.789	3.851	3.102	4.505
4.062	4.062	3.851	1.000	4.505
2.789	2.789	2.623	1.977	3.009
4.062	4.062	2.623	3.102	16.000
5.169	5.169	4.906	3.102	20.000
2.789	2.789	3.851	1.977	3.620
2.789	2.789	2.623	1.000	2.240
2.789	2.789	2.623	3.102	3.620
4.062	2.789	2.623	3.102	4.505

VARIABEL X3

No.Resp	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL
1	5	5	5	5	20
2	3	4	3	5	15
3	4	4	4	5	17
4	3	3	3	5	14
5	4	3	4	5	16
6	4	4	3	5	16
7	3	3	3	5	14
8	3	4	3	5	15
9	4	3	4	5	16
10	3	4	3	5	15
11	4	4	4	5	17
12	4	3	4	4	15
13	3	4	3	3	13
14	3	4	4	3	14
15	5	5	5	5	20
16	4	3	3	3	13

17	3	3	3	4	13
18	3	3	3	3	12
19	3	4	4	3	14
20	3	3	3	4	13
21	3	3	3	4	13
22	4	4	3	4	15
23	3	3	3	3	12
24	3	3	4	3	13
25	5	5	5	5	20
26	3	3	2	3	11
27	3	3	4	4	14
28	4	4	4	4	16
29	2	2	3	3	10
30	3	4	3	3	13
31	2	2	2	3	9
32	3	3	3	3	12
33	3	2	2	3	10
34	3	3	4	3	13
35	4	4	5	4	17
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	3	3	4	4	14
40	4	4	4	3	15
41	4	4	4	4	16
42	3	3	3	4	13
43	3	3	3	3	12
44	5	5	5	5	20
45	2	3	3	4	12
46	5	5	5	5	20
47	5	5	5	5	20
48	3	3	3	3	12
49	4	4	3	4	15
50	5	5	5	5	20
51	5	5	5	5	20
52	4	3	4	4	15
53	4	3	3	3	13
54	5	5	5	5	20
55	5	5	5	5	20

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	3.000	0.055	0.055	0.111	-1.602	1.000
	3.000	24.000	0.436	0.491	0.399	-0.023	2.365
	4.000	15.000	0.273	0.764	0.308	0.718	3.358
	5.000	13.000	0.236	1.000	0.000		4.330
2.000	2.000	3.000	0.055	0.055	0.111	-1.602	1.000
	3.000	23.000	0.418	0.473	0.398	-0.068	2.339
	4.000	16.000	0.291	0.764	0.308	0.718	3.335
	5.000	13.000	0.236	1.000	0.000		4.330
3.000	2.000	3.000	0.055	0.055	0.111	-1.602	1.000
	3.000	23.000	0.418	0.473	0.398	-0.068	2.339
	4.000	15.000	0.273	0.745	0.321	0.660	3.309
	5.000	14.000	0.255	1.000	0.000	8.161	4.286
4.000	3.000	18.000	0.327	0.327	0.361	-0.447	1.000
	4.000	14.000	0.255	0.582	0.391	0.207	1.987
	5.000	23.000	0.418	1.000	0.000		3.037
	9.000	1.000	0.029	0.029	0.067	-1.890	1.000
5.000	10.000	2.000	0.059	0.088	0.160	-1.352	1.693
	11.000	1.000	0.029	0.118	0.197	-1.187	2.009
	12.000	6.000	0.176	0.294	0.345	-0.541	2.441
	13.000	10.000	0.294	0.588	0.389	0.223	3.124
14.000	6.000	0.176	0.765	0.308	0.722		3.738
	15.000	8.000	0.235	1.000	0.000		4.583

Successive Interval

5	5	5	5	20
4.330	4.330	4.286	3.037	20.000
2.365	3.335	2.339	3.037	4.583
3.358	3.335	3.309	3.037	17.000
2.365	2.339	2.339	3.037	3.738
3.358	2.339	3.309	3.037	16.000
3.358	3.335	2.339	3.037	16.000
2.365	2.339	2.339	3.037	3.738
2.365	3.335	2.339	3.037	4.583
3.358	2.339	3.309	3.037	16.000
2.365	3.335	2.339	3.037	4.583
3.358	3.335	3.309	3.037	17.000
3.358	2.339	3.309	1.987	4.583
2.365	3.335	2.339	1.000	3.124
2.365	3.335	3.309	1.000	3.738
4.330	4.330	4.286	3.037	20.000
3.358	2.339	2.339	1.000	3.124
2.365	2.339	2.339	1.987	3.124

2.365	2.339	2.339	1.000	2.441
2.365	3.335	3.309	1.000	3.738
2.365	2.339	2.339	1.987	3.124
2.365	2.339	2.339	1.987	3.124
3.358	3.335	2.339	1.987	4.583
2.365	2.339	2.339	1.000	2.441
2.365	2.339	3.309	1.000	3.124
4.330	4.330	4.286	3.037	20.000
2.365	2.339	1.000	1.000	2.009
2.365	2.339	3.309	1.987	3.738
3.358	3.335	3.309	1.987	16.000
1.000	1.000	2.339	1.000	1.693
2.365	3.335	2.339	1.000	3.124
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2.365	2.339	2.339	1.000	2.441
2.365	1.000	1.000	1.000	1.693
2.365	2.339	3.309	1.000	3.124
3.358	3.335	4.286	1.987	17.000
4.330	4.330	4.286	3.037	20.000
4.330	4.330	4.286	3.037	20.000
4.330	4.330	4.286	3.037	20.000
2.365	2.339	3.309	1.987	3.738
3.358	3.335	3.309	1.000	4.583
3.358	3.335	3.309	1.987	16.000
2.365	2.339	2.339	1.987	3.124
2.365	2.339	2.339	1.000	2.441
4.330	4.330	4.286	3.037	20.000
1.000	2.339	2.339	1.987	2.441
4.330	4.330	4.286	3.037	20.000
4.330	4.330	4.286	3.037	20.000
2.365	2.339	2.339	1.000	2.441
3.358	3.335	2.339	1.987	4.583
4.330	4.330	4.286	3.037	20.000
4.330	4.330	4.286	3.037	20.000
3.358	2.339	3.309	1.987	4.583
3.358	2.339	2.339	1.000	3.124
4.330	4.330	4.286	3.037	20.000
4.330	4.330	4.286	3.037	20.000

VARIABEL X4

No.Resp	X4.1	X4.2	X4.3	TOTAL
1	4	5	5	14
2	5	5	5	15
3	4	3	4	11
4	4	3	4	11
5	5	4	5	14
6	5	5	5	15
7	5	5	2	12
8	4	4	4	12
9	5	5	5	15
10	5	5	5	15
11	5	3	5	13
12	5	5	2	12
13	5	5	5	15
14	4	5	5	14
15	4	4	4	12
16	5	5	4	14
17	4	4	4	12
18	5	5	4	14
19	3	3	5	11
20	4	4	5	13
21	4	4	5	13
22	3	3	5	11
23	4	4	4	12
24	5	5	5	15
25	4	4	5	13
26	4	4	4	12
27	5	5	5	15
28	4	5	5	14
29	4	4	4	12
30	4	5	5	14
31	5	5	4	14
32	3	3	4	10
33	3	3	4	10
34	3	3	3	9
35	4	4	4	12
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15

38	5	5	5	15
39	4	4	4	12
40	3	4	4	11
41	4	4	4	12
42	4	4	4	12
43	4	4	4	12
44	5	5	5	15
45	4	4	3	11
46	5	5	5	15
47	5	5	5	15
48	5	5	5	15
49	4	5	5	14
50	5	5	5	15
51	5	4	5	14
52	4	5	5	14
53	3	4	4	11
54	5	5	5	15
55	5	5	5	15

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	7.000	0.127	0.127	0.208	-1.139	1.000
	4.000	23.000	0.418	0.545	0.396	0.114	2.189
	5.000	25.000	0.455	1.000	0.000		3.510
2.000	3.000	8.000	0.145	0.145	0.228	-1.056	1.000
	4.000	19.000	0.345	0.491	0.399	-0.023	2.077
	5.000	28.000	0.509	1.000	0.000		3.354
3.000	2.000	2.000	0.036	0.036	0.080	-1.795	1.000
	3.000	2.000	0.036	0.073	0.138	-1.456	1.583
	4.000	20.000	0.364	0.436	0.394	-0.160	2.490
	5.000	31.000	0.564	1.000	0.000		3.891
4.000	9.000	1.000	1.000	1.000	0.000		1.000

Succesive Interval

4	5	5	14
2.189	3.354	3.891	14.000
3.510	3.354	3.891	15.000
2.189	1.000	2.490	11.000
2.189	1.000	2.490	11.000
3.510	2.077	3.891	14.000
3.510	3.354	3.891	15.000
3.510	3.354	1.000	12.000

2.189	2.077	2.490	12.000
3.510	3.354	3.891	15.000
3.510	3.354	3.891	15.000
3.510	1.000	3.891	13.000
3.510	3.354	1.000	12.000
3.510	3.354	3.891	15.000
2.189	3.354	3.891	14.000
2.189	2.077	2.490	12.000
3.510	3.354	2.490	14.000
2.189	2.077	2.490	12.000
3.510	3.354	2.490	14.000
1.000	1.000	3.891	11.000
2.189	2.077	3.891	13.000
2.189	2.077	3.891	13.000
1.000	1.000	3.891	11.000
2.189	2.077	2.490	12.000
3.510	3.354	3.891	15.000
2.189	2.077	3.891	13.000
2.189	2.077	2.490	12.000
3.510	3.354	3.891	15.000
2.189	3.354	3.891	14.000
2.189	2.077	2.490	12.000
2.189	3.354	3.891	14.000
3.510	3.354	2.490	14.000
1.000	1.000	2.490	10.000
1.000	1.000	2.490	10.000
1.000	1.000	1.583	1.000
2.189	2.077	2.490	12.000
3.510	3.354	3.891	15.000
3.510	3.354	3.891	15.000
3.510	3.354	3.891	15.000
2.189	2.077	2.490	12.000
1.000	2.077	2.490	11.000
2.189	2.077	2.490	12.000
2.189	2.077	2.490	12.000
2.189	2.077	2.490	12.000
3.510	3.354	3.891	15.000
2.189	2.077	1.583	11.000
3.510	3.354	3.891	15.000
3.510	3.354	3.891	15.000
3.510	3.354	3.891	15.000
2.189	3.354	3.891	14.000
3.510	3.354	3.891	15.000
3.510	2.077	3.891	14.000
2.189	3.354	3.891	14.000
1.000	2.077	2.490	11.000
3.510	3.354	3.891	15.000

3.510 3.354 3.891 15.000

VARIABEL X5

No.Res	X5.1	X5.2	X5.3	TOTAL
1	4	5	3	12
2	3	4	4	11
3	4	4	4	12
4	3	3	3	9
5	4	3	4	11
6	4	4	4	12
7	3	3	2	8
8	3	4	4	11
9	4	3	3	10
10	3	4	5	12
11	4	4	4	12
12	4	3	3	10
13	3	4	3	10
14	3	4	4	11
15	5	5	5	15
16	4	3	3	10
17	3	3	2	8
18	3	3	3	9
19	3	4	4	11
20	3	3	3	9
21	3	3	2	8
22	4	4	4	12
23	3	3	3	9
24	3	3	3	9
25	5	5	5	15
26	3	3	2	8
27	3	3	3	9
28	4	4	3	11
29	2	2	3	7
30	3	4	3	10
31	2	2	2	6
32	3	3	4	10
33	3	2	2	7
34	3	3	3	9
35	4	4	4	12
36	5	5	5	15

37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	3	3	4	10
40	4	4	3	11
41	4	4	2	10
42	3	3	2	8
43	3	3	4	10
44	5	5	5	15
45	2	3	2	7
46	5	5	5	15
47	5	5	5	15
48	3	3	3	9
49	4	4	4	12
50	5	5	5	15
51	5	5	5	15
52	4	3	3	10
53	4	3	3	10
54	5	5	5	15
55	5	5	5	15

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	3.000	0.055	0.055	0.111	-1.602	1.000
	3.000	24.000	0.436	0.491	0.399	-0.023	2.365
	4.000	16.000	0.291	0.782	0.295	0.778	3.384
	5.000	12.000	0.218	1.000	0.000	8.161	4.377
	2.000	3.000	0.055	0.055	0.111	-1.602	1.000
2.000	3.000	23.000	0.418	0.473	0.398	-0.068	2.339
	4.000	16.000	0.291	0.764	0.308	0.718	3.335
	5.000	13.000	0.236	1.000	0.000		4.330
	2.000	9.000	0.164	0.164	0.247	-0.980	1.000
	3.000	19.000	0.345	0.509	0.399	0.023	2.069
3.000	4.000	14.000	0.255	0.764	0.308	0.718	2.865
	5.000	13.000	0.236	1.000	0.000	8.161	3.813
	6.000	1.000	0.018	0.018	0.045	-2.093	1.000
	7.000	3.000	0.055	0.073	0.138	-1.456	1.739
	8.000	5.000	0.091	0.164	0.247	-0.980	2.261
4.000	9.000	8.000	0.145	0.309	0.352	-0.498	2.731
	10.000	11.000	0.200	0.509	0.399	0.023	3.223
	11.000	7.000	0.127	0.636	0.375	0.349	3.640
	12.000	8.000	0.145	0.782	0.295	0.778	4.011
	15.000	12.000	0.218	1.000	0.000	8.161	4.806

Succesive Interval

4	5	3	12
3.384	4.330	2.069	4.011
2.365	3.335	2.865	3.640
3.384	3.335	2.865	4.011
2.365	2.339	2.069	2.731
3.384	2.339	2.865	3.640
3.384	3.335	2.865	4.011
2.365	2.339	1.000	2.261
2.365	3.335	2.865	3.640
3.384	2.339	2.069	3.223
2.365	3.335	3.813	4.011
3.384	3.335	2.865	4.011
3.384	2.339	2.069	3.223
2.365	3.335	2.069	3.223
2.365	3.335	2.865	3.640
4.377	4.330	3.813	4.806
3.384	2.339	2.069	3.223
2.365	2.339	1.000	2.261
2.365	2.339	2.069	2.731
2.365	3.335	2.865	3.640
2.365	2.339	2.069	2.731
2.365	2.339	1.000	2.261
3.384	3.335	2.865	4.011
2.365	2.339	2.069	2.731
2.365	2.339	2.069	2.731
4.377	4.330	3.813	4.806
2.365	2.339	1.000	2.261
2.365	2.339	2.069	2.731
3.384	3.335	2.069	3.640
1.000	1.000	2.069	1.739
2.365	3.335	2.069	3.223
1.000	1.000	1.000	1.000
2.365	2.339	2.865	3.223
2.365	1.000	1.000	1.739
2.365	2.339	2.069	2.731
3.384	3.335	2.865	4.011
4.377	4.330	3.813	4.806
4.377	4.330	3.813	4.806
4.377	4.330	3.813	4.806
2.365	2.339	2.865	3.223
3.384	3.335	2.069	3.640
3.384	3.335	1.000	3.223
2.365	2.339	1.000	2.261
2.365	2.339	2.865	3.223
4.377	4.330	3.813	4.806
1.000	2.339	1.000	1.739

4.377	4.330	3.813	4.806
4.377	4.330	3.813	4.806
2.365	2.339	2.069	2.731
3.384	3.335	2.865	4.011
4.377	4.330	3.813	4.806
4.377	4.330	3.813	4.806
3.384	2.339	2.069	3.223
3.384	2.339	2.069	3.223
4.377	4.330	3.813	4.806
4.377	4.330	3.813	4.806

VARIABEL Y

No.Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Total
1	5	5	5	5	20
2	4	4	3	4	15
3	4	3	4	4	15
4	3	4	3	3	13
5	3	3	4	3	13
6	4	4	4	4	16
7	3	3	3	3	12
8	3	4	3	4	14
9	4	4	4	3	15
10	4	4	3	4	15
11	3	3	4	4	14
12	4	4	4	3	15
13	3	3	3	4	13
14	4	4	3	4	15
15	5	5	5	5	20
16	3	3	4	3	13
17	3	3	3	3	12
18	3	3	3	3	12
19	4	3	3	4	14
20	3	3	3	3	12
21	3	4	3	3	13
22	3	3	4	4	14
23	4	3	3	3	13
24	3	3	3	3	12
25	5	5	5	5	20
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12
28	3	4	4	4	15

29	3	3	2	2	10
30	4	3	3	4	14
31	2	3	2	2	9
32	3	2	3	3	11
33	3	3	3	2	11
34	3	3	3	3	12
35	4	4	4	4	16
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	4	4	3	3	14
40	3	3	4	4	14
41	4	3	4	4	15
42	3	4	3	3	13
43	3	3	3	3	12
44	5	5	5	5	20
45	3	3	2	3	11
46	5	5	5	5	20
47	5	5	5	5	20
48	3	4	3	3	13
49	3	3	4	4	14
50	5	5	5	5	20
51	5	5	5	5	20
52	4	4	4	3	15
53	3	3	4	3	13
54	5	5	5	5	20
55	5	5	5	5	20

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	z	Scale
1.000	2.000	1.000	0.018	0.018	0.045	-2.093	1.000
	3.000	27.000	0.491	0.509	0.399	0.023	2.734
	4.000	14.000	0.255	0.764	0.308	0.718	3.811
	5.000	13.000	0.236	1.000	0.000	8.161	4.760
	2.000	1.000	0.018	0.018	0.045	-2.093	1.000
2.000	3.000	26.000	0.473	0.491	0.399	-0.023	2.706
	4.000	15.000	0.273	0.764	0.308	0.718	3.788
	5.000	13.000	0.236	1.000	0.000		4.760
	2.000	3.000	0.055	0.055	0.111	-1.602	1.000
3.000	3.000	24.000	0.436	0.491	0.399	-0.023	2.365
	4.000	15.000	0.273	0.764	0.308	0.718	3.358

	5.000	13.000	0.236	1.000	0.000		4.330
4.000	2.000	3.000	0.055	0.055	0.111	-1.602	1.000
	3.000	23.000	0.418	0.473	0.398	-0.068	2.339
	4.000	16.000	0.291	0.764	0.308	0.718	3.335
	5.000	13.000	0.236	1.000	0.000		4.330
5.000	9.000	1.000	0.025	0.025	0.058	-1.960	1.000
	10.000	1.000	0.025	0.050	0.103	-1.645	1.550
	11.000	3.000	0.075	0.125	0.206	-1.150	1.968
	12.000	9.000	0.225	0.350	0.370	-0.385	2.606
	13.000	9.000	0.225	0.575	0.392	0.189	3.242
	14.000	8.000	0.200	0.775	0.300	0.755	3.798
	15.000	9.000	0.225	1.000	0.000	8.161	4.671

Successive Interval

5	5	5	5	20
4.760	4.760	4.330	4.330	20.000
3.811	3.788	2.365	3.335	4.671
3.811	2.706	3.358	3.335	4.671
2.734	3.788	2.365	2.339	3.242
2.734	2.706	3.358	2.339	3.242
3.811	3.788	3.358	3.335	16.000
2.734	2.706	2.365	2.339	2.606
2.734	3.788	2.365	3.335	3.798
3.811	3.788	3.358	2.339	4.671
3.811	3.788	2.365	3.335	4.671
2.734	2.706	3.358	3.335	3.798
3.811	3.788	3.358	2.339	4.671
2.734	2.706	2.365	3.335	3.242
3.811	3.788	2.365	3.335	4.671
4.760	4.760	4.330	4.330	20.000
2.734	2.706	3.358	2.339	3.242
2.734	2.706	2.365	2.339	2.606
2.734	2.706	2.365	2.339	2.606
3.811	2.706	2.365	3.335	3.798
2.734	2.706	2.365	2.339	2.606
2.734	3.788	2.365	2.339	3.242
2.734	2.706	3.358	3.335	3.798
3.811	2.706	2.365	2.339	3.242
2.734	2.706	2.365	2.339	2.606
4.760	4.760	4.330	4.330	20.000
2.734	2.706	2.365	2.339	2.606
2.734	2.706	2.365	2.339	2.606
2.734	3.788	3.358	3.335	4.671
2.734	2.706	1.000	1.000	1.550
3.811	2.706	2.365	3.335	3.798
1.000	2.706	1.000	1.000	1.000

2.734	1.000	2.365	2.339	1.968
2.734	2.706	2.365	1.000	1.968
2.734	2.706	2.365	2.339	2.606
3.811	3.788	3.358	3.335	16.000
4.760	4.760	4.330	4.330	20.000
4.760	4.760	4.330	4.330	20.000
4.760	4.760	4.330	4.330	20.000
3.811	3.788	2.365	2.339	3.798
2.734	2.706	3.358	3.335	3.798
3.811	2.706	3.358	3.335	4.671
2.734	3.788	2.365	2.339	3.242
2.734	2.706	2.365	2.339	2.606
4.760	4.760	4.330	4.330	20.000
2.734	2.706	1.000	2.339	1.968
4.760	4.760	4.330	4.330	20.000
4.760	4.760	4.330	4.330	20.000
2.734	3.788	2.365	2.339	3.242
2.734	2.706	3.358	3.335	3.798
4.760	4.760	4.330	4.330	20.000
4.760	4.760	4.330	4.330	20.000
3.811	3.788	3.358	2.339	4.671
2.734	2.706	3.358	2.339	3.242
4.760	4.760	4.330	4.330	20.000
4.760	4.760	4.330	4.330	20.000
4.760	4.760	4.330	4.330	20.000
4.760	4.760	4.330	4.330	20.000

Frequencies

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8
	3	27	49.1	49.1
	4	14	25.5	76.4
	5	13	23.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8
	3	25	45.5	45.5
	4	15	27.3	27.3
	5	14	25.5	74.5
				100.0

Total	55	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8
	3	17	30.9	30.9
	4	12	21.8	54.5
	5	25	45.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8
	3	15	27.3	27.3
	4	11	20.0	49.1
	5	28	50.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.5	5.5
	3	20	36.4	36.4
	4	16	29.1	70.9
	5	16	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.803	.807	5

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8
	3	29	52.7	52.7
	4	19	34.5	89.1
	5	6	10.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8
	3	29	52.7	52.7
	4	19	34.5	89.1
	5	6	10.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6
	3	30	54.5	54.5
	4	17	30.9	89.1
	5	6	10.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	3	14	25.5	25.5	25.5
Valid	4	15	27.3	27.3	52.7
	5	26	47.3	47.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.825	.832	4

Frequency Table

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.5	5.5
	3	24	43.6	43.6
	4	15	27.3	76.4
	5	13	23.6	100.0
	Total	55	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.5	5.5
	3	23	41.8	41.8
	4	16	29.1	76.4

5	13	23.6	23.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.5	5.5
	3	23	41.8	47.3
	4	15	27.3	74.5
	5	14	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	32.7	32.7
	4	14	25.5	58.2
	5	23	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	55
	Excluded ^a	0
	Total	55

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.908	.908	4

Frequency Table

X4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12.7	12.7
	4	23	41.8	54.5
	5	25	45.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.5	14.5
	4	19	34.5	49.1
	5	28	50.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6
	3	2	3.6	7.3
	4	20	36.4	43.6
	5	31	56.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.671	.675	3

Frequency Table**X5.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.5	5.5
	3	24	43.6	43.6
	4	16	29.1	78.2
	5	12	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.5	5.5
	3	23	41.8	41.8
	4	16	29.1	76.4
	5	13	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0

X5.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	16.4	16.4
	3	19	34.5	50.9
	4	14	25.5	76.4
	5	13	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.906	.909	3

Frequency Table

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8
	3	27	49.1	49.1
	4	14	25.5	76.4
	5	13	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8
	3	26	47.3	47.3
	4	15	27.3	76.4
	5	13	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.5	5.5
	3	24	43.6	49.1
	4	15	27.3	76.4
	5	13	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.5	5.5
	3	23	41.8	47.3
	4	16	29.1	76.4
	5	13	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	55
	Excluded ^a	0
	Total	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.939	.940	4

Correlations

Correlations						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.838 **	.467 **	.386 **	.471 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.000
	N	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.838 **	1	.433 **	.322 *	.504 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.017	.000
	N	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.467 **	.433 **	1	.839 **	.177
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.197
	N	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.386 **	.322 *	.839 **	1	.110
	Sig. (2-tailed)	.004	.017	.000		.424
	N	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	.471 **	.504 **	.177	.110	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.197	.424	
	N	55	55	55	55	55
X1	Pearson Correlation	.835 **	.817 **	.782 **	.714 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

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

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

Correlations

Correlations					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.747 **	.672 **	.419 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001
	N	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.747 **	1	.602 **	.512 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.672 **	.602 **	1	.363 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.006
	N	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.419 **	.512 **	.363 **	1

	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.006		.000
	N	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.860 ^{**}	.871 ^{**}	.803 ^{**}	.725 ^{**}	1
X2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

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

Correlations

Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
	Pearson Correlation	1	.828 ^{**}	.820 ^{**}	.630 ^{**}	.927 ^{**}
X3.1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.828 ^{**}	1	.785 ^{**}	.631 ^{**}	.917 ^{**}
X3.2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.820 ^{**}	.785 ^{**}	1	.571 ^{**}	.900 ^{**}
X3.3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.630 ^{**}	.631 ^{**}	.571 ^{**}	1	.796 ^{**}
X3.4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.927 ^{**}	.917 ^{**}	.900 ^{**}	.796 ^{**}	1
X3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

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

Correlations

Correlations					
		X4.1	X4.2	X4.3	X4
	Pearson Correlation	1	.710 ^{**}	.245	.829 ^{**}
X4.1	Sig. (2-tailed)		.000	.071	.000
	N	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.710 ^{**}	1	.271 [*]	.847 ^{**}
X4.2	Sig. (2-tailed)	.000		.045	.000
	N	55	55	55	55
X4.3	Pearson Correlation	.245	.271 [*]	1	.659 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.071	.045		.000
	N	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.829 ^{**}	.847 ^{**}	.659 ^{**}	1
X4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55

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

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

Correlations

Correlations					
		X5.1	X5.2	X5.3	X5
	Pearson Correlation	1	.814 ^{**}	.714 ^{**}	.909 ^{**}
X5.1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.814 ^{**}	1	.781 ^{**}	.937 ^{**}
X5.2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.714 ^{**}	.781 ^{**}	1	.914 ^{**}
X5.3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.909 ^{**}	.937 ^{**}	.914 ^{**}	1
X5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55

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

Correlations

Correlations						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y
	Pearson Correlation	1	.834 ^{**}	.797 ^{**}	.832 ^{**}	.939 ^{**}
Y1.1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.834 ^{**}	1	.736 ^{**}	.746 ^{**}	.898 ^{**}
Y1.2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.797 ^{**}	.736 ^{**}	1	.828 ^{**}	.915 ^{**}
Y1.3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55
Y1.4	Pearson Correlation	.832 ^{**}	.746 ^{**}	.828 ^{**}	1	.927 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.939 ^{**}	.898 ^{**}	.915 ^{**}	.927 ^{**}	1
Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

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

Correlations

Correlations						
	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	Pearson Correlation	1	.604 ^{**}	.799 ^{**}	.317 [*]	.765 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.018	.000
	N	55	55	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.604 ^{**}	1	.738 ^{**}	.305 [*]	.630 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.023	.000
	N	55	55	55	55	55
X3	Pearson Correlation	.799 ^{**}	.738 ^{**}	1	.449 ^{**}	.938 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000
	N	55	55	55	55	55
X4	Pearson Correlation	.317 [*]	.305 [*]	.449 ^{**}	1	.453 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.018	.023	.001		.001
	N	55	55	55	55	55
X5	Pearson Correlation	.765 ^{**}	.630 ^{**}	.938 ^{**}	.453 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	55	55	55	55	55
Y	Pearson Correlation	.863 ^{**}	.744 ^{**}	.961 ^{**}	.490 ^{**}	.938 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

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

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

Regression

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.968	.964	.607

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X2, X1, X3

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	541.479	5	108.296	294.013
	Residual	18.049	49	.368	
	Total	559.527	54		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X4, X2, X1, X3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-3.771	.805	-4.686	.000
	X1	.245	.041	5.911	.000
	X2	.153	.052	.116	.005
	X3	.351	.094	.345	.001
	X4	.149	.055	.078	.010
	X5	.388	.097	.312	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5236	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1839	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi F
Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.88	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.88	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.40	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.98	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.26	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.88	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.19	2.79	2.56	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.08	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.98	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.98	1.92	1.88	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.98	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.98	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.98	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.98	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.98	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp. (0435) 8724466, 829975 E-Mail. lembagapenlitian@unisan.ac.id

Nomor : 4166/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VI/2022

Lampiran :

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

di:-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesedianya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Aldi Septian
NIM : E2115186
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT TERHADAP KINERJA IN ROLE PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CACATAN SIPIL KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 15 Juni 2022
Ketua

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202



SURAT REKOMENDASI

Nomor : 800/DUKCAPIL/1142

Yang bertandatangandibawahini:

Nama : FINDA H. PEDJU, SE
Nip : 197301032007012010
Jabatan : KEPALA SUB BAGIAN ADM. KEUANGAN KEPEGAWAIAN
DAN UMUM

Denganini menerangkan bahwa:

Nama : ALDI SEPTIAN
N I M : E2115186
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo

Mahasiswa tersebut diatas, telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul : "Pengaruh *Human Capital Development* Terhadap Kinerja Pegawai *In Role* Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo," sejak tanggal 15 April 2022 sampai 20 Mei 2022.

Demikian surat Rekomendasi penelitian ini kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 25 Mei 2022

**An. KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KOTA GORONTALO, KEPALA
SUB BAGIAN ADM. KEUANGAN KEPEGAWAIAN DAN**





SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 190/SRP/FE-UNISAN/VII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN	:	09281169010
Jabatan	:	Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	Aldi Septian
NIM	:	E2115186
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi
Judul Skripsi	:	Pengaruh <i>Human Capital Development</i> Terhadap Kinerja Pegawai <i>In Role</i> Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 19%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,

DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 23 Juli 2022
Tim Verifikasi,

Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

 **Similarity Report ID:** oid:25211:19645897

PAPER NAME	AUTHOR
SKRIPSI ALDI SEPTIAN TURNITIN.docx	ALDI SEPTIAN E2115186
<hr/>	
WORD COUNT	CHARACTER COUNT
13325 Words	84709 Characters
<hr/>	
PAGE COUNT	FILE SIZE
70 Pages	342.4KB
<hr/>	
SUBMISSION DATE	REPORT DATE
Jul 7, 2022 12:19 PM GMT+8	Jul 7, 2022 12:22 PM GMT+8
<hr/>	
● 19% Overall Similarity	
The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.	
<ul style="list-style-type: none">• 19% Internet database• Crossref database• 1% Submitted Works database• 2% Publications database• Crossref Posted Content database	
● Excluded from Similarity Report	
<ul style="list-style-type: none">• Bibliographic material• Small Matches (Less than 25 words)	
<hr/>	
Summary	

 **Similarity Report ID:** oid:25211:19645897

● **19% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

■ 19% Internet database	■ 2% Publications database
■ Crossref database	■ Crossref Posted Content database
■ 1% Submitted Works database	

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repository.uinsu.ac.id	2%
	Internet	
2	repository.unib.ac.id	2%
	Internet	
3	text-id.123dok.com	2%
	Internet	
4	jtebr.unisan.ac.id	1%
	Internet	
5	media.neliti.com	1%
	Internet	
6	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	<1%
	Submitted works	
7	dukcapil.gorontalokota.go.id	<1%
	Internet	
8	sorev.unisan.ac.id	<1%
	Internet	

Sources overview

 **Similarity Report ID:** oid:25211:19645897

9	docplayer.info Internet	<1%
10	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id Internet	<1%
11	repository.trisakti.ac.id Internet	<1%
12	journal.feb.unmul.ac.id Internet	<1%
13	ejurnal.pps.ung.ac.id Internet	<1%
14	core.ac.uk Internet	<1%
15	e-jurnal.unisda.ac.id Internet	<1%
16	digilib.unila.ac.id Internet	<1%
17	digilib.uinsgd.ac.id Internet	<1%
18	eprints.ums.ac.id Internet	<1%
19	123dok.com Internet	<1%
20	jurnal.stiekma.ac.id Internet	<1%

 Similarity Report ID: oid:25211:19645897

21	es.scribd.com	<1%
	Internet	
22	researchgate.net	<1%
	Internet	
23	ejournal.unsrat.ac.id	<1%
	Internet	
24	ojs.unud.ac.id	<1%
	Internet	
25	eprintslib.ummgl.ac.id	<1%
	Internet	
26	ojs.unsulbar.ac.id	<1%
	Internet	
27	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id	<1%
	Internet	
28	Tatan Sukwika, Gatot Sutrisno. "Kepemimpinan Keselamatan, Komitme...	<1%
	Crossref	
29	e-campus.iainbukittinggi.ac.id	<1%
	Internet	
30	repository.unhas.ac.id	<1%
	Internet	
31	nanopdf.com	<1%
	Internet	

Sources overview

CURRICULUM VITAE

A. IDENTITAS PRIBADI

Aldi Septian lahir di Ujung Pandang, 11 September 1996. Beragama Islam, Jenis Kelamin Laki-Laki. Tempat tinggal di Jl. Wolter Monginsidi No.46 Kel/Desa Tenda Kecamatan Hulonthalangi. Anak Terakhir dari lima bersaudara, dari pasangan Bapak Ambo Acca (Alm) Ibu Sugra. Menjadi Mahasiswa Strata Satu (S-1) di Universitas Ichsan Gorontalo dengan Nim E21 15 186 pada Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, Program Studi S1 angkatan 2015.

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a. SD Negeri Balang Boddong, Lulusan Tahun 2008.
- b. SMP Negeri 24 Makassar, Lulusan Tahun 2011.
- c. SMA Negeri 11 Makassar, Lulusan Tahun 2014.
- d. dan melanjutkan ke Perguruan Tinggi Universitas Ichsan Gorontalo (UIG) Jurusan Manajemen pada Tahun 2015.

2. Pendidikan Non Formal

- a. Peserta Kegiatan Orientasi Mahasiswa Baru (OMB) Universitas Ichsan Gorontalo pada Tahun 2015.
- b. Peserta Latihan Kepemimpinan Mahasiswa (LKM) yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo pada Tahun 2015.
- c. Peserta Himpunan Mahasiswa Islam (HmI) yang diselenggarakan di suwawa pada Tahun 2015.
- d. Mengikuti Kuliah Kerja Lapangan Pengabdian Technoprenuer (KKLP Technoprenuer) di Desa Helumo Kec. Paguyaman, pada Tahun 2019.

ABSTRACT

ALDI SEPTIAN. E2115186. THE EFFECT OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT ON THE OFFICERS' IN-ROLE PERFORMANCE AT THE POPULATION AND CIVIL REGISTRY OFFICE OF GORONTALO CITY

This study aims to find the effect of Human Capital Development (X) consisting of Individual Capability (X1), Individual Motivation (X2), The Organization Climate (X3), Workgroup Effectiveness (X4), and Leadership (X5) on the Officers' In-Role Performance (Y) at the Population and Civil Registry Office of Gorontalo City. The population in this study covers the officers at the Population and Civil Registry Office of Gorontalo City, namely 56 people. The primary data collection is through a list of questions tested in two stages, namely validity testing and reliability testing for each item contained in the list of questions. The analytical method used is path analysis. The results show that Human Capital Development (X) consisting of Individual Capability (X1), Individual Motivation (X2), The Organization Climate (X3), Workgroup Effectiveness (X4), and Leadership (X5) simultaneously or partially have a positive and significant effect on the Officers' In-Role Performance (Y) at the Population and Civil Registry Office of Gorontalo City. Individual Capability (X1) partially has a positive and significant effect on the Officers' In-Role Performance (Y) at the Population and Civil Registry Office of Gorontalo City. Individual Motivation (X2) partially has a positive and significant effect on the Officers' In-Role Performance (Y) at the Population and Civil Registry Office of Gorontalo City. The Organization Climate (X3) partially has a positive and significant effect on the Officers' In-Role Performance (Y) at the Population and Civil Registry Office of Gorontalo City. Workgroup Effectiveness (X4) partially has a positive and significant effect on the Officers' In-Role Performance (Y) at the Population and Civil Registry Office of Gorontalo City. Leadership (X5) partially has a positive and significant effect on the Officers' In-Role Performance (Y) at the Population and Civil Registry Office of Gorontalo City.

Keywords: Human Capital Development, Officers' In-Role Performance
Population and Civil Registry Office of Gorontalo City



ABSTRAK

ALDI SEPTIAN. E2115186. PENGARUH HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI IN ROLE PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Human Capital Development* (X) yang terdiri dari *Individual Capability* (X1), *Individual Motivation* (X2), *The Organization Climate* (X3), *Workgroup Effectiveness* (X4) dan *Leadership* (X5) terhadap Kinerja Pegawai *In Role* (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo sebanyak 56 orang. Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang di uji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, *Human Capital Development* (X) yang terdiri dari *Individual Capability* (X1), *Individual Motivation* (X2), *The Organization Climate* (X3), *Workgroup Effectiveness* (X4) dan *Leadership* (X5) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Pegawai *In Role* (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Individual Capability* (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai *In Role* (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, *Individual Motivation* (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai *In Role* (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, *Organization Climate* (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai *In Role* (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo, *Workgroup Effectiveness* (X4) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai *In Role* (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo dan *Leadership* (X5) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai *In Role* (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo.

Kata kunci: *Human Capital Development*, Kinerja Pegawai *In Role*, Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo

