

**PENGARUH INTEGRITAS, PEMBAGIAN KERJA DAN  
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN KERINCI**

**TESIS**



*Oleh :*

**Rahma Sri Wahyuni, S.AP.**  
**NIM. 18208032**

**ROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2020**

## PERSETUJUAN TESIS

Judul : Pengaruh Integritas, Pembagian Kerja Dan Manajemen  
Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat  
Daerah Kabupaten Kerinci

Nama : Rahma Sri Wahyuni

TM/NIM : 2019/18208032

Program Studi (S2) : Ilmu Administrasi Negara (Magister Administrasi Publik)

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 10 Agustus 2020

Disetujui Oleh  
Pembimbing



Drs. Svamsir, M.Si., Ph.D  
NIP. 196304011989031003

## LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Rahma Sri Wahyuni  
TM/NIM : 2019/18208032  
Program Studi : Magister Administrasi Publik  
Judul Tesis : Pengaruh Integritas, Pembagian Kerja Dan Manajemen  
Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai  
Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Tesis ini telah dipertahankan dihadapkan Sidang Penguji Tesis Program Magister  
Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang pada tanggal 10  
Agustus 2020 dan telah dinyatakan: **LULUS**

Padang, 10 Agustus 2020

### Tim Penguji

Nama  
Ketua : Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D  
Anggota : Dr. Khairani, M.Pd  
Anggota : Drs. Karjuni Dt Maani, M.Si

### Tanda Tangan

1. ....

2. ....

3. ....

Mengesahkan:  
**Dekan FIS UNP**



**Dr. Siti Fatimah, M.Pd., M.Hum**  
NIP. 19610218 198403 2 001

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “Pengaruh Integritas, Etika Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain kecuali arahan tim pembimbing dan tim penguji.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali dikutip secara tertulis dan jelas dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sersungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan inim saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hokum yang berlaku.

Padang, 10 Agustus 2020  
Saya yang menyatakan



*Riri Tasi*

**RIRI TASI**  
**NIM. 18208033**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF INTEGRITY, DIVISION OF WORK AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT CIVIL SERVANTS PERFORMANCE AT THE KERINCI REGENCY REGIONAL SECRETARIAT**

**RAHMA SRI WAHYUNI, S.AP.**

Master of Public Administration, Faculty of Social Sciences, Universitas Negeri Padang

Email : [rahmasriwahyuni1503@gmail.com](mailto:rahmasriwahyuni1503@gmail.com)

This study aims to uncover the influence of Integrity, Division of work, and human Resource Management civil servant's performance at the Kerinci Regency Regional Secretariat.

These studies use quantitative methods, with exogenous variables namely variables integrity (X 1), division of work (X2), intervening variable human Resource Management (X3) and endogenous variable that is civil servant's performance at Kerinci Regency Regional Secretariat (Y). The population of, this study is all civil servant's performance at the Kerinci Regency Regional Secretariat. Respondents in this study amounted to 97 samples. Data collection techniques in this study using propotional stratified random sampling technique. Data analysis technique used is path analysis and divided into 2 lanes is sub struktur 1 and sub structure 2 Data collected through questionnaires that have been tested for validity and its reliability in advance both the content and the empirical, test items in the, field.

The results of this study have found,that hypothetical model, prove to be a new models in improving civil servant's performance at the Kerinci Regency Regional Secretariat. The findings in this study show that : 1) there, is the direct, integrity on human resource management of 4% with a significance of 0.038. 2) there is the direct effect of division of work on human Resource Management of 10,4% with significance 0.001. 3 ) there is the direct integrity of civil servant's performance at the Kerinci Regency Regional Secretariat 24,8 % with significance 0,000. 4) There is the direct division of work on the civil servant's performance at the Kerinci Regency Regional Secretariat 4,2% with a significance of 0.014. 5) There is the direct human resource management on the civil servant's performance at the Kerinci Regency Regional Secretariat 1,1% with a significance of 0,010. 6) There is the indirect effect of integrity on of civil servant's performance at the Kerinci Regency Regional Secretariat through human resource management equal to 2,1% with a significance of 0,000. 7) There is the indirect effect of division of work on of civil servant's performance at the Kerinci Regency Regional Secretariat through human resource management equal to 3,4% with a significance of 0,000.

***Keywords: Integrity, Division Of Work, Human Resource Management, Performance***

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH INTEGRITAS, PEMBAGIAN KERJA DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KERINCI**

**RAHMA SRI WAHYUNI, S.AP.**

Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang

Email : [rahmasriwahyuni1503@gmail.com](mailto:rahmasriwahyuni1503@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh Integritas, Pembagian Kerja dan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel integritas (X1), pembagian kerja (X2), variabel intervening manajemen sumber daya manusia (X3) dan variabel endogen yaitu kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Responden dalam penelitian ini berjumlah 97 sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik propotional stratified random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan Sub Struktur 2 Data dikumpulkan melalui angket yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu baik konten maupun uji empirik item di lapangan.

Hasil penelitian ini telah menemukan bahwa model hipotesis, terbukti dapat dijadikan sebuah model baru dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Temuan pada penelitian menunjukkan ini bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung integritas terhadap manajemen sumber daya manusia sebesar 4% dengan signifikansi 0,038. 2) Terdapat pengaruh langsung pembagian kerja terhadap manajemen sumber daya manusia sebesar 10,4% dengan signifikansi 0,001. 3) Terdapat pengaruh langsung integritas terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci 24,8% dengan signifikansi 0,000. 4) Terdapat pengaruh langsung pembagian kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci 4,2% dengan signifikansi 0,014. 5) Terdapat pengaruh langsung manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebesar 1,1% dengan signifikansi 0,010. 6) Terdapat pengaruh tidak langsung integritas terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci melalui manajemen sumber daya manusia sebesar 2,1% dan signifikansi 0,000. 7) Terdapat pengaruh tidak langsung pembagian kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci melalui manajemen sumber daya manusia 3,4% dan signifikansi 0,000.

***Kata Kunci : Integritas, Pembagian Kerja, manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja***

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, shalawat dan salam penulis limpahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW, karena, berkat rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul : **Pengaruh Integritas, Pembagian Kerja Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.**

Sepenuhnya penulis menyadari bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian tesis ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada Ayahanda (Joko Suriyono) dan Ibunda tercinta (Noni Elva), terima kasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan, dan ketulusannya yang telah menjadi motivator utama mendampingi penulis hingga penyelesaian tesis ini. Selain itu dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan dorongan baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada yang terhormat :

1. Bapak Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D sebagai Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Dr. Khairani, M.Pd dan Bapak Drs. Karjuni Dt Maani, M.Si sebagai tim penguji, yang telah banyak memberi masukan dan saran untuk kesempurnaan penulisan tesis ini.
3. Bapak Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd., Ph.D Ketua Prodi Program Magister Administrasi Publik (M.AP) Universitas Negeri Padang (UNP).

4. Bapak Sekretaris Daerah Kabupaten Kerinci yang telah memberikan izin kepada penulis dalam melakukan penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.
5. Para rekan mahasiswa Prodi S2 MAP FIS UNP, khususnya teman-teman angkatan X sahabat saya yaitu saudari DITA FEBRINA dan RIRI TASI yang senantiasa memberikan motivasi dan masukan demi penyelesaian tesis ini.
6. Keluarga besar saya yang ada di Kerinci yang selalu memberikan do'a dan semangat yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
7. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam penelitian dan penyusunan tesis ini.

Penulis do'akan semoga Allah SWT membalas bantuan yang telah diberikan dan menjadi amal ibadah. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna, Sehingga penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang membangun dan penulis berharap semoga sumbangan pemikiran yang penulis sampaikan bisa bermanfaat bagi pembaca semua khususnya untuk pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Padang, Agustus 2020  
Penulis

**Rahma Sri Wahyuni**  
NIM: 18208032

## DAFTAR ISI

|                                         |             |
|-----------------------------------------|-------------|
| <b>ABSTRAK BAHASA INGGRIS .....</b>     | <b>i</b>    |
| <b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....</b>   | <b>ii</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>             | <b>iii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                 | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>               | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>              | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>            | <b>xi</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                |             |
| A. Latar Belakang Masalah.....          | 1           |
| B. Identifikasi Masalah .....           | 6           |
| C. Pembatasan Masalah .....             | 7           |
| D. Rumusan Masalah .....                | 8           |
| E. Tujuan Penelitian .....              | 8           |
| F. Manfaat Penelitian .....             | 9           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>          |             |
| A. Kajian Teori.....                    | 10          |
| 1. Kinerja .....                        | 10          |
| 2. Integritas .....                     | 20          |
| 3. Pembagian Kerja .....                | 26          |
| 4. Manajemen Sumber Daya Manusia .....  | 32          |
| B. Penelitian Terdahulu.....            | 40          |
| C. Kerangka Konseptual .....            | 44          |
| D. Hipotesis.....                       | 45          |
| 1. Hipotesis Nol ( $H_0$ ) .....        | 45          |
| 2. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) ..... | 46          |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>    |             |
| A. Jenis dan Data Penelitian.....       | 47          |
| B. Lokasi Penelitian .....              | 49          |
| C. Populasi dan Sampel Penelitian ..... | 49          |

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| D. Jenis dan Sumber Data .....   | 50 |
| E. Teknik Pengumpulan Data ..... | 50 |
| F. Variabel dan Indikator .....  | 51 |
| G. Instrumen Penelitian.....     | 52 |
| H. Teknik Analisis Data.....     | 58 |
| I. Uji Hipotesis .....           | 60 |

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

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| A. Temuan Umum .....                                                              | 63 |
| 1. Gambaran Umum Kabupaten Kerinci.....                                           | 63 |
| 2. Kedudukan, Tugas Dan Fungsi.....                                               | 64 |
| a. Tugas .....                                                                    | 64 |
| b. Fungsi.....                                                                    | 64 |
| c. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci .....                 | 66 |
| 3. Profil Responden.....                                                          | 67 |
| B. Temuan Khusus.....                                                             | 68 |
| 1. Deskripsi Variabel Penelitian .....                                            | 68 |
| 2. Pengujian Persyaratan Analisis Data .....                                      | 71 |
| C. Pengujian Hipotesis .....                                                      | 79 |
| 1. Pengajuan Model Konseptual .....                                               | 79 |
| 2. Model Analisis Jalur .....                                                     | 80 |
| 3. Mengoperasikan Model Analisis Dengan Komputer .....                            | 81 |
| 4. Substruktur Mediasi (Sobel Test) .....                                         | 84 |
| 5. Signifikansi Pengaruh .....                                                    | 89 |
| 6. Uji Hipotesis. ....                                                            | 90 |
| D. Pembahasan.....                                                                | 92 |
| 1. Pengaruh Langsung Integritas terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia.....       | 92 |
| 2. Pengaruh Langsung Pembagian Kerja terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia ..... | 94 |
| 3. Pengaruh Langsung Integritas terhadap Kinerja pegawai.....                     | 95 |
| 4. Pengaruh Langsung Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....                | 96 |

|                                                                                                                 |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5. Pengaruh Langsung Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai .....                               | 97  |
| 6. Pengaruh Tidak Langsung Integritas terhadap Kinerja pegawai melalui Manajemen Sumber Daya Manusia .....      | 99  |
| 7. Pengaruh Tidak Langsung Pembagian Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Manajemen Sumber Daya Manusia ..... | 100 |

## **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

|                     |     |
|---------------------|-----|
| A. Kesimpulan ..... | 101 |
| B. Implikasi.....   | 102 |
| C. Saran.....       | 104 |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

| Tabel                                                                                                    | Halaman |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1.1 Permasalahan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.....                            | 3       |
| 2.1 Literatur tentang kinerja .....                                                                      | 19      |
| 2.2 Tabel Indikator kinerja .....                                                                        | 20      |
| 2.3 Literatur tentang integritas .....                                                                   | 25      |
| 2.4 Tabel Indikator integritas .....                                                                     | 25      |
| 2.5 Literatur tentang pembagian kerja .....                                                              | 30      |
| 2.6 Tabel Indikator pembagian kerja .....                                                                | 31      |
| 2.7 Literatur tentang manajemen sumber daya manusia.....                                                 | 39      |
| 2.8 Tabel Indikator pembagian kerja .....                                                                | 39      |
| 3.1 Sklala Likert Untuk Jawaban Penelitian .....                                                         | 53      |
| 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Integritas (X1) .....                                                   | 54      |
| 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Pembagian Kerja (X2).....                                               | 55      |
| 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X3).....                                 | 56      |
| 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....                                                | 57      |
| 3.6 Hasil Uji Realibilitas Angket Penelitian .....                                                       | 58      |
| 4.1 Jenis Kelamin Responden .....                                                                        | 67      |
| 4.2 Pangkat dan Golongan Responden .....                                                                 | 67      |
| 4.3 Tingkat Pendidikan Responden.....                                                                    | 67      |
| 4.4 Deskripsi Indikator Variabel Integritas (X1) .....                                                   | 68      |
| 4.5 Deskripsi Indikator Variabel Pembagian Kerja (X2).....                                               | 69      |
| 4.6 Deskripsi Indikator Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X3).....                                 | 70      |
| 4.7 Deskripsi Indikator Variabel Kinerja Pegawai (Y).....                                                | 71      |
| 4.8 Rangkuman Analisis Uji Normalitas .....                                                              | 72      |
| 4.9 Analisi Varian linearitas Integritas (X1) terhadap Manajemen Sumber<br>Daya Manusia ( X3) .....      | 73      |
| 4.10 Analisis Varian linearitas Pembagian Kerja (X2) terhadapManajemen Sumber Daya<br>Manusia (X3) ..... | 74      |
| 4.11 Analisis Varian linearitas Integritas (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....                        | 74      |

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.12 Analisis Varian Linearitas Pembagian Kerja (X2) terhadap Kinerja.....     |    |
| Pegawai (Y) .....                                                              | 75 |
| 4.13 Analisis Varians Linearitas Manajemen Sumber Daya Manusia (X3) terhadap   |    |
| Kinerja Pegawai (Y) .....                                                      | 75 |
| 4.14 Rangkuman Uji Lineritas .....                                             | 76 |
| 4.15 Analisis Varian Regresi Substruktur 1 Pengaruh Integritas (X1), Pembagian |    |
| Kerja (X2) terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (X3) .....                   | 77 |
| 4.16 Analisis Varian Regresi Substruktur 2 Pengaruh Integritas (X1), Pembagian |    |
| Kerja (X2), Manajemen Sumber Daya Manusia (X3) terhadap Kinerja                |    |
| Pegawai (Y) .....                                                              | 78 |
| 4.17 Rangkuman Hasil Uji F.....                                                | 79 |
| 4.18 Analisis Regresi Mediator Integritas.....                                 | 84 |
| 4.19 Analisi Regresi Mediator Pembagian Kerja.....                             | 87 |
| 4.20 Ringkasan Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel          |    |
| <i>Eksogen</i> terhadap Variabel <i>Indogen</i> .....                          | 89 |

## DAFTAR GAMBAR

| Gambar                                                                                                                     | Halaman |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 2.1 Kerangka Konseptual .....                                                                                              | 45      |
| 3.1 Model Analisis Jalur .....                                                                                             | 47      |
| 3.2 Sub Struktur Jalur 1 .....                                                                                             | 48      |
| 3.3 Sub Struktur Jalur 2 .....                                                                                             | 48      |
| 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.....                                                          | 66      |
| 4.2 Model Analisis tentang Pengaruh variabel Integritas (X1), Pembagian Kerja<br>(X2) MSDM (X3) Terhadap Kinerja (X3)..... | 80      |
| 4.3 Sub Struktur Jalur 1 .....                                                                                             | 81      |
| 4.4 Sub Struktur Jalur 2 .....                                                                                             | 82      |
| 4.5 Model Mediator Disiplin Kerja .....                                                                                    | 95      |
| 4.6 Model Mediatro Motivasi Kerja.....                                                                                     | 98      |
| 4.7 Model Analisi dengan Nilai Koefisien Jalur .....                                                                       | 90      |

## DATA LAMPIRAN

| Lampiran                                                | Halaman |
|---------------------------------------------------------|---------|
| 1. Angket Penelitian.....                               | 118     |
| 2. Tabulasi Data Uji Coba Angket Penelitian.....        | 124     |
| 3. Data Validitas dan Realibitas Integritas .....       | 128     |
| 4. Data Validitas dan Realibitas Pemabagian Kerja ..... | 129     |
| 5. Data Validitas dan Realibitas MSDM .....             | 130     |
| 6. Data Validitas dan Realibitas Kinerja.....           | 131     |
| 7. Data Normlitas.....                                  | 132     |
| 8. Data Linieritas X1 terhadap X3.....                  | 133     |
| 9. Data Linieritas X2 terhadap X3.....                  | 135     |
| 10. Data Linieritas X1 terhadap Y .....                 | 137     |
| 11. Data Linieritas X2 terhadap Y .....                 | 139     |
| 12. Data Linieritas X3 terhadap Y .....                 | 141     |
| 13. Sub Struktur 1 .....                                | 143     |
| 14. Sub Struktur 2 .....                                | 144     |
| 15. Uji Sobel Tes 1 .....                               | 145     |
| 16. Uji Sobel Tes 2 .....                               | 146     |
| 17. Tabulasi Data Penelitian .....                      | 147     |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Untuk penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangat penting, pegawai negeri merupakan aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Sumber daya manusia sangat penting dan strategis untuk tercapainya tujuan organisasi di lingkungan pemerintahan. Hal ini dikarenakan pegawai negeri menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi tersebut meskipun sarana prasarana dan sumber daya lainnya mencukupi. Oleh sebab itu agar pelaksanaan tugas organisasi di lingkungan pemerintahan dapat berjalan dengan efektif, efisien dan optimal dituntut pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan sehingga akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten, profesional dan dapat memiliki kualitas kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Agar tercapainya tujuan suatu instansi di pemerintah maka diperlukan kinerja pegawai yang optimal. Suatu kinerja kategori baik apabila dalam melakukan suatu pekerjaan mendapatkan output yang sesuai dengan tujuan baik itu secara kualitas, kuantitas dan waktu yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini senada dengan pendapat menurut Mangkunegara (2016;67) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci merupakan lembaga yang memiliki tugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyelenggaraan pemerintahan, baik itu dalam hal tugas administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat daerah Kabupaten Kerinci lainnya, yang dibentuk berdasarkan Perda Kabupaten Kerinci Nomor 13 Tahun 2011, tentang Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci Jo Peraturan Bupati Kerinci Nomor 10 Tahun 2011 tanggal 13 Juni 2011 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci terdiri dari beberapa bagian yaitu Bagian Administrasi Pemerintahan Umum, Bagian Hukum, Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol, Bagian Administrasi Perekonomian, Bagian Administrasi Pembangunan, Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat, Bagian Umum, Bagian Organisasi, Bagian Pengolahan Data Elektronik (PDE) dan Satelda, yang masing-masing bagian dibawah oleh Asisten, yaitu Asisten Pemerintahan, Asisten Perekonomian dan Pembangunan, Asisten Administrasi Umum.

Dari laporan akuntabilitas kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci yang di peroleh peneliti, dapat memberikan gambaran permasalahan terkait kinerja pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci yang belum optimal atau tidak sesuai antara target, dengan yang terealisasi yang telah direncanakan sebelumnya, seperti di bagian administrasi kesejahteraan rakyat, bagian umum dan di bagian organisasi. Sehingga untuk mengetahui masalah kualitas kinerja pegawai negeri di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Permasalahan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci**

| No | Sasaran Trategis                         | Indikator Kinerja                                                 | Satuan (% Dokumen, org, Unit) | Target 2018 | Realisasi 2018 | Persen Capaian Tahun 2018 |
|----|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------|----------------|---------------------------|
| 1  | Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat | Terlaksananya koordinasi dan pembinaan organisasi kemasyarakatan  | Kali                          | 6           | 4              | 67%                       |
| 2  | Bagian Umum                              | Terselenggaranya dialog dengan tokoh masyarakat organisasi social | Kali                          | 37          | 20             | 54%                       |
| 3  | Bagian Umum                              | Penyediaan surat menyurat                                         |                               |             |                | 68,02%                    |
| 4  | Bagian Organisasi                        | Terleksananya penyusunan standar pelayanan minimal                | SPM                           | 3           | 1              | 33%                       |

*Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci*

Adapun dari data awal yang didapatkan peneliti ketika melakukan observasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, terdapat permasalahan kualitas kinerja pegawai negeri di instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Hal ini ditandai dengan masih adanya target kerja yang belum terealisasi sepenuhnya. Hal ini diduga antara lain disebabkan permasalahan terkait dengan integritas, pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dibutuhkan Integritas, karena integritas mampu mempengaruhi kualitas kerja pegawai, hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2016) menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara

fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Menurut Zahra (2011:123), integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip.

Dari hasil observasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci tentang adanya permasalahan integritas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, adanya pegawai yang belum berintegritas tinggi. Dengan adanya permasalahan integritas tersebut Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci mengadakan pembinaan pegawai seperti yang dilansir oleh berita online Kenali.com “berharap melalui kegiatan ini terbentuk Aparatur Sipil Negara yang bersih, menjunjung tinggi nilai integritas.”

Pembagian kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena menurut Richard L. Daft yang dialih bahasakan Tita Maria Kanita (2013:37) berpendapat “pembagian kerja bagi pegawai bermanfaat untuk memudahkan dalam melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan, sedangkan bagi pimpinan yaitu memudahkan dalam melakukan pengawasan”. Pembagian kerja yang diberikan secara jelas juga terperinci dapat membantu pegawai untuk melaksanakan tugas, menjalankan tugas serta fungsinya, dengan demikian keahlian dalam pengalaman kerja serta tanggungjawab yang dimiliki oleh pegawai secara bertahap dapat tumbuh dan meningkat menuju perbaikan kinerja optimal secara keseluruhan. Berdasarkan dari observasi yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci tentang adanya permasalahan pembagian kerja yaitu masih adanya tumpang tindih tugas .

Manajemen sumber daya manusia juga mampu mempengaruhi kinerja seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Berdasarkan hasil observasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci tentang adanya permasalahan manajemen sumber daya manusia yaitu tentang kurang adanya manajemen dalam pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan awal penulis menemukan beberapa masalah terhadap kualitas kerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci yaitu masih adanya pegawai yang tidak bekerja secara efektif sebagaimana mestinya, masih terdapat beberapa pegawai negeri yang belum bertanggungjawab terhadap kinerja yang telah diberikan atasan kepadanya, masih dijumpai adanya pegawai yang tidak bekerja seperti peraturan yang telah ada dan fungsi yang diberikan oleh pimpinan kepadanya, Hal ini disebabkan masih rendahnya integritas pegawai terhadap kinerjanya, adanya pegawai yang tidak komitmen untuk menempati janji dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan lambannya kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh tidak sesuainya penempatan pegawai dengan kemampuan, keahlian dan tingkat pendidikan sehingga berakibat pada tugas yang telah diberikan tidak lancar dan kurang optimal. Masih ditemukan pegawai tidak mengikuti apel pagi karena datang terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas dan apel sore juga banyak yang tidak mengikuti dikarenakan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya disiplin kinerja pegawai karena

tidak mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan instansi. Selain itu, Adanya pemberian tugas atau beban kerja yang tidak merata terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat adanya pegawai yang bertumpuk-tumpuk tugasnya dan juga pegawai yang terlalu sedikit jumlah tugasnya sehingga nampak terlalu banyak menganggur, serta masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan pegawai tersebut tidak memahami beban kerja yang diberikan atasan kepadanya. Adapun permasalahan tersebut disebabkan oleh pembagian kerja yang tidak sesuai dengan keterampilan dan spesialisasinya serta pegawai yang mengikuti pembelajaran dan pelatihan yang diadakan di instansi tidak sesuai dengan beban kerjanya. Selanjutnya ada pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan standar kerja dikarenakan pegawai yang bermalas-malas dan sering bermain media sosial di handphone saat bekerja. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Sehingga peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, dengan mengidentifikasi dan meneliti berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berjudul **“Pengaruh Integritas, Pembagian Kerja Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya sehingga dapat diidentifikasi permasalahan yang diperoleh di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tingkat disiplin kerja pegawai masih belum efektif karena tidak mentaati peraturan-peraturan yang telah diterapkan instansi.
2. Masih adanya keterlambatan pegawai negeri dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak tercapainya target pekerjaan.
3. Masih rendahnya integritas pegawai dalam bekerja.
4. Pegawai tidak dapat bertanggungjawab dalam bekerja.
5. Terdapat pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan oleh atasan kepadanya, disebabkan masih rendahnya integritas pegawai terhadap kinerjanya.
6. Komitmen pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya belum maksimal.
7. Terdapat posisi pegawai yang belum sesuai dengan spesialisasi, keahlian dan tingkat pendidikan sehingga hal tersebut mengakibatkan proses pelaksanaan tugas tidak optimal.
8. Beban kerja atau pemberian pekerjaan belum merata terhadap kinerja pegawai.
9. Masih rendahnya kualitas standar kinerja pegawai.
10. Pembagian kerja pegawai yang belum sesuai kualifikasi dan spesialisasinya.
11. Masih cukup banyak sasaran kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci yang tidak dapat terealisasi.
12. Masih ada pegawai negeri sipil yang tanpa keterangan tidak masuk kantor yang berupa disiplin kerja berbentuk kehadiran.
13. Masih rendahnya kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditandai kurangnya kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai masih rendah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan kepadanya.

14. Standar kerja pegawai yang masih belum terlaksana tepat waktu dikarenakan kinerja pegawai tidak optimal.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari latar belakang dan indentifikasi masalah tersebut, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga untuk mengarahkan pembahasan dalam tesis ini agar tidak menyimpang dari sasaran yang dituju, maka perlu membuat batasan ruang lingkup yang permasalahan yang terkait dengan variabel eksogen yaitu integritas, pembagian kerja, manajemen sumber daya manusia dan variabel endogen yaitu kinerja pegawai. Sedangkan batasan unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Maka penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Integritas, Pembagian Kerja dan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci ?
2. Apakah pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci ?
3. Apakah manajemen sumber daya manusia berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci ?
4. Apakah integritas berpengaruh signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci ?

5. Apakah pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.
2. Pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.
3. Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.
4. Pengaruh integritas terhadap manajemen sumber daya manusia di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.
5. Pengaruh pembagian kerja terhadap manajemen sumber daya manusia di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis
  - a. Bagi pihak akademis, penelitian ini memberikan tambahan bisa dijadikan sebagai bahan informasi tambahan, pengembangan teori tentang integritas, pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja dan masukan bagi peneliti yang berminat meneliti permasalahan yang sama.

- b. Bagi penulis, sebagai salah satu tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan, serta sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan S2 guna mendapatkan gelar Magister Administrasi Publik (M.A.P) di Fakultas Ilmu Sosial (FIS) Universitas Negeri Padang (UNP).

## 2. Manfaat Praktis

- a. Memberi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.
- b. Mencari solusi alternatif dalam meningkatkan Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh integritas, pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Terdapat pengaruh integritas terhadap manajemen sumber daya manusia pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Dengan arti lain bahwa integritas dapat mempengaruhi manajemen sumber daya manusia.
- 2) Terdapat pengaruh pembagian kerja terhadap manajemen sumber daya manusia pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Dengan arti lain bahwa pembagian kerja dapat mempengaruhi manajemen sumber daya manusia.
- 3) Terdapat pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Dengan arti lain bahwa integritas dapat mempengaruhi kinerja.
- 4) Terdapat pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Dengan arti lain bahwa pembagian kerja dapat mempengaruhi kinerja.
- 5) Terdapat pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Dengan arti lain bahwa manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja.

- 6) Terdapat pengaruh tidak langsung integritas terhadap kinerja melalui manajemen sumber daya manusia pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, yang artinya selain memiliki pengaruh langsung antara integritas terhadap kinerja pegawai, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh pengaruh tidak langsung integritas melalui manajemen sumber daya manusia.
- 7) Terdapat pengaruh tidak langsung pembagian kerja terhadap kinerja melalui manajemen sumber daya manusia pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, yang artinya selain memiliki pengaruh langsung antara pembagian kerja terhadap kinerja pegawai, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh pengaruh tidak langsung pembagian kerja melalui manajemen sumber daya manusia.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan di atas pada penelitian ini, maka dapat dikemukakan implikasi teoritis maupun implikasi praktis, yaitu sebagai berikut :

### **1. Implikasi Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini memiliki implikasi, yaitu:

- a. Integritas juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Temuan pada penelitian ini juga sesuai dan memperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Tika 2013:10) yang menyebutkan bahwa Integritas dimaksudkan sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit perusahaan dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Adapun upaya yang dilakukan untuk mendorong kejujuran pegawai dengan memberikan sanksi terhadap pegawai yang

melakukan kesalahan dan memberikan pembinaan, pegawai juga di berikan motivasi oleh pimpinan agar berani melakukan suatu hal yang baru, selain itu Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci juga berupaya meningkatkan sikap bijaksana dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas dengan cara memberikan pelatihan dan pembinaan pegawai.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci juga berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberikan pelatihan pegawai untuk kualitas pekerjaan dan kemandirian dalam melakukan tugas, menerapkan disiplin agar pegawai dapat tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mengoptimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi untuk efektivitas, dan memberikan motivasi agar pegawai dapat bertanggung jawab atau berkomitmen terhadap pekerjaan.

- b. Pembagian kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Hasibuan (2012) bahwa “Pembagian kerja itu berkaitan dengan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi”. Pembagian kerja yang diuraikan dengan jelas dan terperinci sangat membantu pegawai dalam pelaksanaan tugas untuk menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga keahlian dalam pengalaman dan tanggungjawab yang dimiliki pegawai secara perlahan akan tumbuh dan meningkat menuju perbaikan kinerja secara menyeluruh. Adapun upaya Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dalam meningkatkan pembagian kerja dilakukan dengan menempatkan pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan, dan

pendidikan yang dimiliki, selain itu beban pekerjaan yang diberikan ke pegawai secara merata atau memiliki beban pekerjaan yang sama, pembagian beban pekerjaan juga berdasarkan spesialisasi pekerjaan yang dimiliki setiap pegawai.

- c. Manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya kinerja yang baik, sehingga dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dilakukan beberapa upaya seperti memperhatikan perbandingan antara jumlah pegawai dengan beban pekerjaan, melakukan penerimaan pegawai yang sesuai kebutuhan, mengoptimalkan sumber daya yang dapat digunakan, memperhatikan standar pekerjaan agar sesuai dengan peraturan yang ada, peningkatan kualitas pegawai dengan cara memberikan pelatihan, dan memberikan pekerjaan kepegawai sesuai dengan kualifikasi pegawai tersebut.
- d. Integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia. Sehingga temuan pada penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Becker dalam Kibitiah (2016:96) mendefinisikan integritas sebagai suatu hal yang berkaitan dengan kepercayaan dan kejujuran seseorang. Integritas diharapkan menimbulkan tujuan bersama untuk mencapai hal yang dicita-citakan. Seperti dalam sebuah perusahaan, integritas

sangat penting dimiliki, sehingga integritas sangat diperlukan dalam manajemen sumber daya manusia karena integritas dapat mempengaruhi manajemen sumber daya manusia.

- e. Pembagian kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia. Hasil temuan ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Menurut James A.F Stoner yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2015:136) menyatakan bahwa pembagian tugas adalah penjabaran tugas yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggungjawab untuk melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas yang sesuai dengan kemampuan individu, sehingga dalam pembagian tugas tersebut harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia.

## 2. Implikasi Praktis

Secara praktis penelitian ini memiliki implikasi, yaitu :

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dalam meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi pedoman bagi instansi-instansi Pemerintah Daerah Kabupaten kerinci dalam meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

## C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas pada penelitian ini, maka maka peneliti mencoba untuk memberikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan agar pimpinan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci untuk lebih memperhatikan integritas, pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia, sehingga kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dapat lebih optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang berkenaan dengan kinerja pegawai dengan menambah teori-teori baru dan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2016. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Bungin, Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta. Kencana  
 Bungin, Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta. Kencana
- Cushway, Barry. (2002), *Human Resource Management*, Jakarta : Penerbit : Gramedia.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Daft, Richard L. 2012, *Era Baru Manajemen*, Terjemahan Tita Maria Kanita, Edisi ke 9, Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Danang Sunyoto. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta : CAPS.
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : pustaka pelajar.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Harits, Benyamin. 2015. *Teori Organisasi 1*. Bandung : Insani Press.
- Hadari Nawawi. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Husein Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi-2. Cetakan ke-13. Jakarta : Rajawali Pers
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta