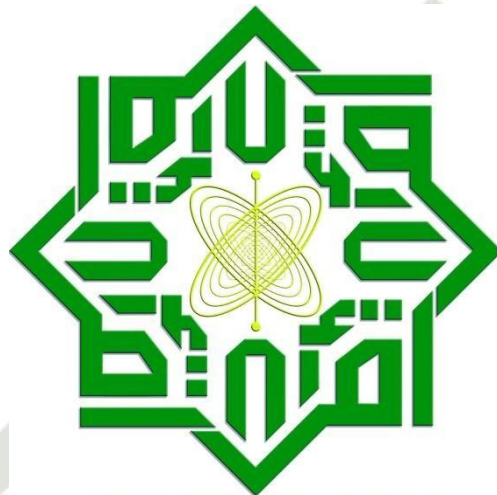




**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA PENDIDIKAN
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
(RSUD) SELASIH KABUPATEN PELALAWAN**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

DISUSUN OLEH :

NURUL FEMILA SARI
NIM :11571200781

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN**

SYARIF KASIM RIAU

2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

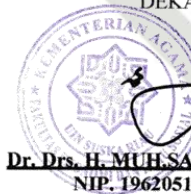
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NURUL FEMILA SARI
 NIM : 11571200781
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 SEMESTER : X (SEPULUH)
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN
 PENGEMBANGAN SERTA PENDIDIKAN
 TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH
 SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) SELASIH
 KABUPATEN PELALAWAN

**DISETUJUI OLEH,
PEMBIMBING**

**YESSY NESNERI, SE,MM
NIP. 130 712 071**

DEKAN



**Dr. Drs. H. MUH.SAID, HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512196903 1 003**

KETUA PRODI MANAJEMEN

**FAKHRURROZLI SE, MM
NIP. 19670725200003 1 002**

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NURUL FEMILA SARI
 NIM : 11571200781
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JURUSAN : MANAJEMEN
 JUDUL : "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
 SERTA PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA
 PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
 (RSUD) SELASIH KABUPATEN PELALAWAN"
 TANGGAL UJIAN : RABU, 15 JULI 2020

DISETUJUI OLEH:
 KETUA PENGUJI

Qomariah Lahamid, SE,M.Si
 NIP. 197507042007102001

MENGETAHUI

PENGUJI I

Henni Indrayani, SE, MM
 NIP. 197008021998032003

PENGUJI II

Hariza Hasyim, SE,M.Si
 NIP. 197609102009012003

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan

Oleh:

NURUL FEMILA SARI
11571200781

Pelatihan dan pengembangan serta pendidikan merupakan salah satu kebutuhan setiap organisasi yang ingin meningkatkan kinerja pegawai disemua level organisasi untuk pekerjaan yang lebih baik dimasa depan. tujuan penelitian ini adalah untuk mempengaruhi Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan dalam penelitian berjumlah 101 orang dengan menggunakan rumus slovin. Dengan ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS V.23. Berdasarkan hasil peneltian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan. Secara simultan variabel independen (Pelatihan dan Pengembangan Serta Pendidikan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Perawat) pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan. Nilai R Square sebesar 0,635 atau 63,5% berarti variabel Kinerja Perawat dipengaruhi oleh Pelatihan dan Pengembangan Serta Pendidikan sementara sisanya 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan Dan Pengembangan, Pendidikan Dan Kinerja

UIN SUSKA RIAU


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT
The Effect of Training and Development and Education on Nurse Performance in the Regional Public Hospital Selasih, Pelalawan Regency
By:
NURUL FEMILA SARI
11571200781

Training and development and education is one of the needs of every organization that wants to improve the performance of employees at all levels of the organization for better work in the future. the purpose of this study was to influence the Effect of Training and Development and Education on Nurse Performance at the Selasih District General Hospital in Pelalawan Regency in a total of 101 people using the Slovin formula. With the provisions of data analysis in this study is quantitative using multiple linear regression method and the data is analyzed using the SPSS V.23 program. Based on the results of this study indicate that the Effect of Training and Development and Education has a significant effect on the Performance of Nurses in the Selasih Regional Hospital in Pelalawan Regency. Simultaneously the independent variable (Training and Development and Education) has a significant effect on the dependent variable (Nurse Performance) at the Selasih Regional Hospital in Pelalawan Regency. R Square value of 0.635 or 63.5% means the Nurse Performance variable is influenced by Training and Development and Education while the remaining 36.5% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords : Effect of Training and Development, Education and Performance

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan” yang disusun sebagai syarat Akademis dalam penyelesaian Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do’a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terimakasih kepada kedua orang tua ayahanda tercinta Yasril dan Ibunda tercinta Yurnarlis, yang membesarkan dan membimbing dengan penuh kasih sayang serta pengorbanan yang tiada terkira, sungguh mulia pengorbananmu dengan kesabaran, ketabahan dan kasih sayang dan do’a untuk keberhasilan adinda.

Bapak Prof. Dr. KH. Ahmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Mulia Sosiady, SE, MM. Ak selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr.Hj.Mahyarni,SE.MM. selaku Dosen Konsultasi Proposal yang telah meluangkan waktu untuk membantu dan memberikan saran yang terbaik sehingga saya dapat menyelesaikannya dengan baik.

7. Ibu Yessy Nesneri SE,MM. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan,membimbing dengan penuh kesabaran dan ke ikhlasan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.

Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.

10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Seluruh responden yang telah rela meluangkan waktunya untuk penulis, terimakasih atas kerjasamanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Penulis sangat berterimakasih atas segala ke ikhlasan serta do'a yang diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu diperlukan kritik dan saran yang membangun untuk skripsi ini kedepannya. Atas kritik dan saran, penulis mengucapkan terimakasih. Mudah mudahanan skripsi ini dapat bermanfaat oleh berbagai pihak.

Pekanbaru, 06 Mei 2020
Penulis

NURUL FEMILA SARI
NIM : 11571200781



UIN SUSKA RIAU

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

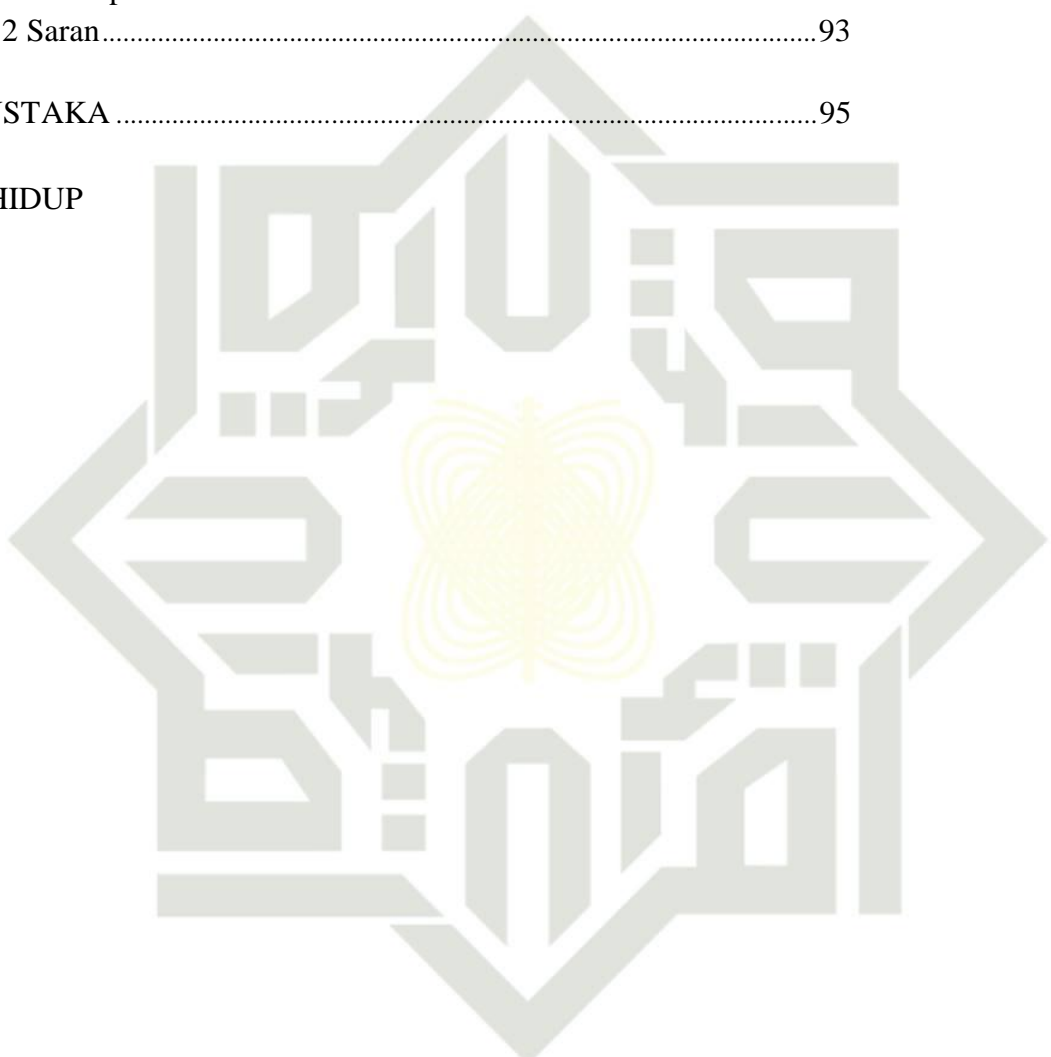
LEMBAR PERSETUJUAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Kinerja.....	13
2.3 Pelatihan dan Pengembangan.....	18
2.4 Pendidikan.....	33
2.5 Hubungan Antar Variabel	35
2.6 Pandangan Islam	36
2.7 Penelitian Terdahulu	37
2.8 Kerangka Pemikiran.....	40
2.9 Hipotesis	41
2.10 Konsep Oprasional Variabel	42
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	44
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	45
3.4 Populasi dan Sampel	46
3.5 Metode Analisis Data.....	47
3.6 Uji Kualitas Data.....	49
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.8 Uji Hipotesis	51
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Perusahaan.....	52
4.2 Visi, Misi dan Motto	55
4.3 Struktur Organisasi.....	58
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karateristik Responden.....	59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	62
5.3 Uji Kualitas Data.....	71
5.4 Uji Normalitas	77
5.5 Uji Asumsi Klasik.....	78
5.6 Analisis Data Penelitian	81
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	87
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	92
6.2 Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Perawat Yang Mengikuti Pelatihan Dan Pengembangan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan.....	3
Table 1.2	Jumlah Dan Tingkat Pendidikan Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	36
Tabel 2.2	Konsep Oprasional Variabel.....	41
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 5.3	Responden Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir.....	58
Tabel 5.4	Responden Menurut Masa Bekerja	59
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pelatihan dan Pengembangan (X1).....	60
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pendidikan (X2).....	63
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Perawat (Y).....	65
Tabel 5.8	Uji Validitas Pelatihan dan Pengembangan (X1).....	69
Tabel 5.9	Uji Validitas Pendidikan (X2).....	70
Tabel 5.10	Uji Validitas Kinerja Perawat (Y)	72
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas	73
Tabel 5.12	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	75
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Autokorelasi	77
Tabel 5.14	Nilai Koefisien Regresi.....	78
Tabel 5.15	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	79
Tabel 5.16	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	81
Tabel 5.17	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	82

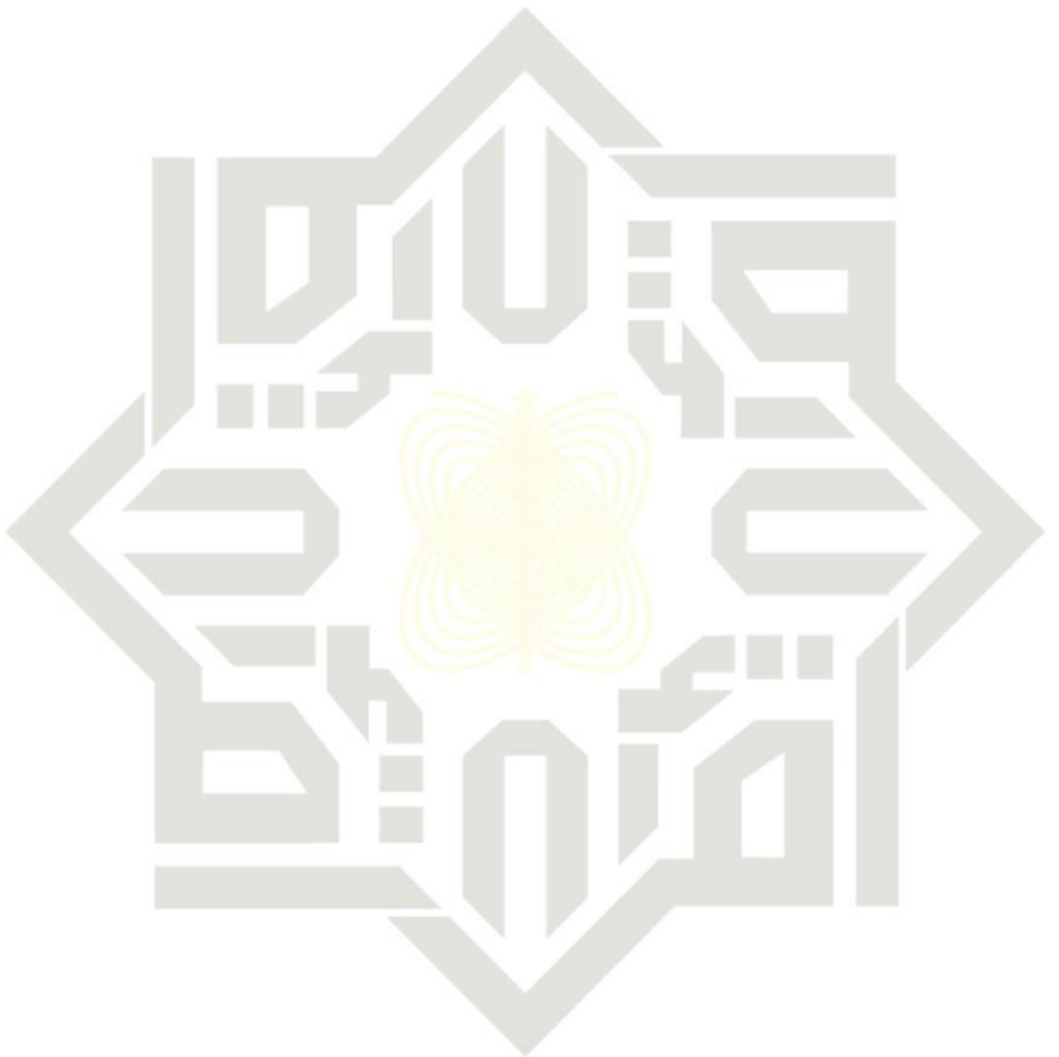
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1 Uji Normalitas 74
 Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas 76



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk terbanyak di dunia. Tahun 2019 jumlah penduduknya telah mencapai 269 juta jiwa atau 3,49% dari total populasi dunia. Dimana Indonesia menduduki peringkat ke empat dengan jumlah penduduk terbanyak didunia yang diantaranya dengan posisi pertama yakni Negara Tiongkok disusul oleh India dan Amerika Serikat. (Worldometers 2019).

Oleh karena itu banyak faktor yang harus dipertimbangkan demi keberlangsungan hidup dengan cara memiliki pekerjaan yang layak dan tetap sehingga kebutuhan hidup dapat terpenuhi. Agar mendapatkan kehidupan yang layak dan sesuai keinginan manusia hendaknya bekerja dan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang ia miliki.

Salah satu hal yang dapat mengasah kemampuan dengan cara menempuh pendidikan yang tinggi dan ketika memasuki dunia kerja tetap mengasah skill yang dimiliki untuk menunjang kinerja. Dalam dunia kerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting untuk memperoleh kinerja yang maksimal. sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang di dalamnya mencurahkan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi karena manusia merupakan salah

© satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karna manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya.

Dalam hal ini pelatihan dan pengembangan serta pendidikan merupakan suatu hal terpenting yang selalu di perbaharui oleh setiap organisasi dimana hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

Menurut **Mangkuprawira (2007)** faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Faktor intrinsic yang meliputi pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Dan juga Faktor ekstrinsik yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, control berupa penyediaan, fasilitas, pelatihan dan pengembangan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Pentingnya program pelatihan dan pengembangan serta pendidikan akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja pegawai disemua level organisasi untuk pekerjaan yang lebih baik dimasa depan.

Terlebih pada saat ini para lulusan tenaga keperawatan dituntut harus mengikuti Pelatihan pelatihan seperti Ujian Kompetensi untuk mendapatkan STR (Surat Tanda Registrasi). Begitu pula dengan jenjang pendidikan S1 Keperawatan (S.Kep) dan Profesi Ners yang lama pendidikannya kurang/lebih 5 tahun. Bila tidak memiliki STR perawat tidak bisa kerja. kesulitan itu yang didapat setelah lulus dari akademi atau Fakultas Keperawatan. **(Petisionline.net 2019)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Pelatihan dan pengembangan yang di adakan organisasi diharapkan dapat memecahkan masalah yang dihadapi organisasi, dan juga agar dana dan waktu yang disediakan oleh organisasi tidak merugikan pihak organisasi atau para tenaga kerja itu sendiri.

Secara umum dapat dikatakan bahwa faktor pelatihan dan pengembangan serta pendidikan berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan adanya pelatihan dan pengembangan serta pendidikan yang mampu menunjang kinerja pegawai semakin meningkat.

Pimpinan di Rumah Sakit Umum (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau berusaha menekankan kepada sumber daya manusianya untuk dapat mencapai prestasi kerja yang baik. Akan tetapi masalah yang ada ialah pihak rumah sakit mengadakan pelatihan tertentu untuk para perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten pelalawan ini hanya mengadakan 6 pelatihan pada tahun 2019 dimana hal ini dianggap terlalu sedikit dalam pengupayaan memaksimalkan kinerja perawat itu sendiri dalam periode setahun.

Adapun data pelatihan dan pengembangan yang ada pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Perawat Yang Mengikuti Pelatihan Dan Pengembangan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan.

NO	Nama Pelatihan dan Pengembangan	Deskripsi Pelatihan dan Deskripsi Pelatihan dan	Jumlah Perawat Yang Mengikuti Pelatihan dan Pengembangan
1	Uji Kompetensi	Suatu proses untuk	Seluruh Perawat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



		mengukur pengetahuan, ketampilan dan sikap, sesuai standar prosesi guna memberikan jaminan bahwa perawat mampu melaksanakan profesinya secara aman di masyarakat.	dan bidan yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan
2	Basic Trauma Cardiac Life Support	Suatu proses pelatihan yang memberikan bekal terhadap perawat dalam penanganan pasien gawat darurat trauma dan kardiovaskular.	Khusus Perawat Gawat Darurat/Ruang Operasi sebanyak 30 Orang
3	Pelatihan PGDKE	Suatu pelatihan yang memberikan penanganan gawat darurat dalam komunikasi yang efektif	Khusus Perawat Gawat Darurat sebanyak 30 Orang
4	Pelatihan Keperawatan	Suatu pelatihan yang dilaksanakan untuk menunjang kinerja perawat pada keahlian yang dimiliki	Seluruh perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan
5	Remunerasi	Suatu pelatihan yang diberikan sehingga Remunerasi yang mestinya di kuasai oleh perawat, minimal di tingkat bidang perawatan komite perawatan.	Seluruh perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan
6	Pelatihan PPI	Suatu pelatihan yang diberikan untuk memahami cara melindungi pasien, petugas pengunjung dan keluarga dari resiko tertularnya infeksi karena dirawat.	Seluruh perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan

Sumber data : *Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan*

Perawat yang mengikuti pelatihan dan pengembangan ditentukan oleh pihak manajemen rumah sakit berdasarkan kebutuhan pada masing-masing bidang dan tugas atau jabatan masing-masing. Program pelatihan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



pengembangan akan berpengaruh pada tingkat pencapaian kinerja perawat. Karna pelatihan dan pengembangan akan meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kuantitas dan kualitas perawat.

Pelatihan dan pengembangan serta pendidikan bukan merupakan suatu proses sesaat, tetapi seharusnya di adakan secara terus menerus karna setiap saat masalah-masalah baru, prosedur- prosedur baru, peralatan, perkembangan teknologi dan jabatan baru akan terus berkembang.

Tabel 1.2 : Data Jumlah Dan Tingkat Pendidikan Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan :

No	Jenis Tenaga Klasifikasi Pendidikan Keperawatan	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Pegawai Tidak Tetap (PTT)	Jumlah
1.	S2 Keperawatan	-	-	-
2.	S1 Keperawatan	39	10	49
3.	D III Keperawatan	35	42	77
4.	D III Perawat Gigi	3	-	3
5	SPRG	1	-	1
6.	SPK	6	-	6
	Jumlah	84	52	136

Sumber: *Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan*

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat kita ketahui bahwa perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau berpendidikan S1 sebanyak 49 orang, D III Keperawatan sebanyak 77 orang, D III Perawat Gigi sebanyak 3 orang, SPRG (Sekolah Pengatur Rawat Gigi) sebanyak 1 orang, SPK (Sekolah Perawat Kesehatan) sebanyak 6 orang dan total keseluruhan

perawat sebanyak 136 orang pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis mengangkat topik dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas terdapat rumusan masalah yang diambil, yaitu:

1. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Perawat Pada RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan ?
2. Apakah pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Perawat Pada RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan ?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan serta pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Perawat Pada RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Perawat Pada RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan.
2. Untuk menegetahui apakah pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Perawat Pada RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan.

3. Untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan serta pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Perawat Pada RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk organisasi atau perusahaan yang ingin mengetahui tentang pelatihan dan pengembangan serta pendidikan.
2. Manfaat praktis Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi pihak penulis

Merupakan salah satu syarat menyelesaikan program studi S1 dan dapat mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini. selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi pihak pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan serta pendidikan terhadap kinerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab, yaitu terdiri dari :



BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan Bab pendahuluan dimana dalam Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metodologi pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini di uraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang meliputi analisis data penambahan hasil penelitian serta pengujian hipotesis.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian akhir skripsi ini terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen perusahaan.





BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen.

Sering dikatakan bahwa organisasi sebaik orangnya. Yaitu, kualitas organisasi amat bergantung pada mutu SDM organisasi tersebut. Organisasi semua jenis dan ukuran, yang meliputi sekolah, toko retail, lembaga pemerintahan, restoran, pabrik memiliki sekurang-kurangnya 1 persamaan.

Adapun pengertian sumber daya manusia, penulis kutip dari beberapa para ahli adalah sebagai berikut :

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai proses pengelolaan, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan keehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. **Kasmir (2016)**.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

dan dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Zainal dkk (2009)

Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. **Meldona (2009)**

Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia selektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri dari SDM.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **Rivai (2009)**, dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional, sebagai berikut

:

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



2. Fungsi operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan.

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan. Agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



f. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karna tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian kinerja

Suatu organisasi tentu membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerjanya sebagai faktor penggerak organisasi, oleh karena itu karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan banyak hal yang perlu diperhatikan terkait tentang peningkatan kerjanya.

kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti bekinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan bekinerja kurang atau tidak baik. **Kasmir (2016)**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. **Zainal dkk (2014)**

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok dalam organisasi dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan yang berlaku dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut. **Syamsir (2013)**

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut, dalam penelitian ini penulis ingin membuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan serta pendidikan.

2.2.2 Tujuan dan manfaat kinerja

Tujuan dari kinerja menurut **Mangkunegara (2012)** adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan seperti prestasi terlebih dahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Sementara kegunaan atau manfaat dari penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan menurut **Mangkunegara (2012)** sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan tugas karyawan yang berada dalam organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.

Menurut **Mangkunegara (2012)** faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu :

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.

Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu :

a. Pengetahuan (Knowledge)

Yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang



dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media informasi yang diterima.

b. Keterampilan (Skill)

kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual, keterampilan manusia, dan keterampilan teknik.

c. Motivation (faktor motivasi)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan perusahaannya. Mereka yang bersifat positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi.

Sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain Pelatihan dan pengembangan, uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasikerja efektif, hubungan kerja harmonis, 42 iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



2.2.4 Indikator kinerja

Mangkunegara (2012), mengemukakan bahwa indikator kerja yaitu :

1. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan biasanya diukur melalui ketetapan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.

2. Kuantitas

Banyak hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3. Pelaksanaan tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

4. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2.3 Pelatihan dan pengembangan

2.3.1 Pengertian pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan yang dapat



menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan. **Kasmir (2016)**

Pelatihan dan pengembangan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dan meningkatkan efektivitas organisasi dan kesejahteraan anggotanya melalui intervensi yang terencana yang menerapkan konsep sains perilaku. **Kaswan (2011)**

Pelatihan dan pengembangan merupakan proses-proses yang mencoba memberikan karyawan tentang informasi, keahlian-keahlian, dan pemahaman atas organisasi dan tujuan-tujuannya yang berorientasi kedepan. **Meldona (2009)**

Pelatihan dan pengembangan menyiratkan perubahan, baik dalam hal keahlian, pengetahuan, sikap maupun perilaku. Aktivitas pelatihan dan pengembangan adalah program terencana dari perbaikan organisasional, dan adalah penting bahwa program-program tersebut direncanakan seteliti mungkin, karna tujuan akhirnya adalah mengaitkan muatan pelatihan dengan perilaku-perilaku kerja yang dikehendaki.

Pelatihan dan pengembangan adalah proses meningkatkan pengetahuan dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang. **Kaswan (2011)**

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang oleh organisasi untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan kemampuan pegawai.

2.3.2 Tujuan pelatihan dan pengembangan

Menurut **kasmir (2016)** Berikut ini beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan agar karyawan dapat :

1. Menambah pengetahuan baru

Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

2. Mengasah kemampuan dalam bekerja.

Maksudanya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal. Atau dengan kata lain karyawan yang dulunya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.

3. Meningkatkan keterampilan

Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disamping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



4. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan juga akan meminimalkan dari sikap masa bodoh atau tidak peduli karyawan dengan kebijakan atau peraturan perusahaan. Dengan memiliki rasa tanggung jawab, tentu karyawan akan bekerja lebih serius, sehingga hasil pekerjaannya menjadi lebih baik.

5. Meningkatkan ketaatan

Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Biasanya dengan mengikuti pelatihan maka karyawan diberitahu tentang segala sesuatu kebijakan dan aturan perusahaan. Karyawan juga diberitahukan tentang sanksi-sanksi yang diberikan apabila melanggar. Demikian pula ada *reward* (balas jasa) yang akan diterima jika mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan.

6. Meningkatkan rasa percaya diri

Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja. Dengan kata lain karyawan akan memiliki kemampuan, pengetahuan dan skill yang lebih setelah mengikuti pelatihan sehingga karyawan merasa percaya diri untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



7. Memperdalam rasa memiliki perusahaan

Artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan. Hal ini sangat penting karena dengan adanya atau tumbuhnya rasa memiliki kepada perusahaan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik. Rasa memiliki ini harus selalu ditumbuhkan dan menjadi lebih baik. Rasa memiliki ini harus selalu ditumbuhkan dan ditanamkan pada setiap karyawan, sehingga mereka merasa di rumah sendiri.

8. Memberikan motivasi kerja

Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja berkat dorongan yang diberikan perusahaan. Dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka tentu akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

9. Menambah loyalitas

Artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiaan karyawan kepada perusahaan dapat meningkat, sehingga dapat mengurangi turn over karyawan lebih dari itu dengan loyalitas karyawan yang tinggi akan dapat menjaga rahasia perusahaan, karna sayang adanya rasa memiliki perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



10. Memahami lingkungan kerja

Artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya. Hal ini disebabkan karna pada saat mengikuti pelatihan, karyawan sudah dilatih berbagai hal termasuk kerja sama dengan karyawan lainnya, mengenal alat-alat kerja, prosedur kerja dan teman-teman sekerjanya.

11. Memahami budaya perusahaan

Artinya karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan. Atau dengan kata lain karyawan dapat memahami dan mengamalkan norma-norma atau kebiasaan yang berlaku didalam suatu perusahaan. Hal ini karna didalam pelatihan materi tentang budaya perusahaan juga harus diajarkan kepada seluruh karyawan. Pemahaman tentang budaya perusahaan harus dilaksanakan seluruh karyawan.

12. Membentuk *team work*

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan suatu kesatuan (suatu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lainnya.

Dengan demikian, karyawan akan mampu menghindari diri dari sikap kepentingan individu, tetapi lebih menekankan kepada kepentingan bersama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



13. Dan tujuan lainnya

Seluruh tujuan ini akan tercapai jika selama pelatihan, baik penyelenggara pelatihan dan peserta pelatihan mengikuti seluruh aspek-aspek yang telah ditentukan. Panitia pelatihan harus menyediakan seluruh sarana dan prasarana yang sudah ditentukan. Demikian pula dengan peserta pelatihan harus mengikuti sungguh-sungguh materi yang diberikan. Dengan demikian, akan diperoleh hasil yang maksimal, dan keuntungan yang dijelaskan di atas dapat diicapai dengan mudah.

2.3.3 Manfaat pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat dari pelatihan dan pengembangan menurut **Kasmir (2016)** adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan karir

Artinya bermanfaat bagi karyawan untuk merancang karirnya ke depan lebih baik. Hal ini disebabkan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya akan memberikan nilai tambah guna peningkatan karir, baik jabatan maupun golongan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dan pelatihan merupakan salah satu syarat untuk meningkatkan karir seseorang, baik langsung maupun tidak langsung. Peningkatan karir tidak langsung artinya harus melalui variabel lain, misalnya dengan mengikuti pelatihan, maka



kemampuan dan keterampilannya meningkat, sehingga kinerjanya juga diharapkan meningkat.

2. Kompensasi

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik, mengingat kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan meningkat. Hal ini biasanya tidak langsung, karna berkaitan, tetapi melalui peningkatan kinerjanya, karna telah mampu mengerjakan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Alat negoisasi

Artinya karyawan akan memiliki nilai tawar yang lebih baik, karena sudah memiliki kemampuan dan keahlian tertentu. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan tentu memiliki tambahan kemampuan dan keterampilan tertentu sehingga, nilai tawarnya kepada perusahaan menjadi meningkat untuk pekerjaan tertentu, termasuk dalam hal penawaran jabatan atau kompensasi yang diinginkan.

4. Memiliki kepuasan tersendiri

Artinya karyawan akan memiliki rasa kepuasan sendiri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan. Hal lainnya dengan pelatihan karyawan memperoleh pengalaman yang baru baik pengetahuan maupun teman sekerja. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan agar terus bekerja dengan sebaik-baiknya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



5. *Refreshing*

Artinya pelatihan merupakan tempat atau sarana liburan bagi karyawan, terutama karyawan lama. Pelatihan mampu untuk menghilangkan rasa jenuh dan suntuk bekerja selama ini. Artinya dengan pelatihan diharapkan mampu menyegarkan kembali semangatnya dalam bekerja, sehingga kondisi kerja dan prestasi kerjanya dapat ditingkatkan kembali.

2.3.4 Metode pelatihan dan pengembangan

Pelatihan pada saat ini mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Metode pelatihan baru muncul setiap tahun. Meskipun sebagian memiliki dasar yang kuat dalam teori pembelajaran atau model perubahan perilaku (misalnya pemodelan perilaku), sebagian yang lebih dihasilkan dari perkembangan teknologi dari pada teori (misalnya perangkat lunak presentasi, penggunaan animasi dan suara, simulasi bisnis berbasis computer).

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Beberapa metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan menurut **Meldona (2009)** yakni :

1. *On the job training* (OJT)

On the job training (OJT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan intruksi pekerjaan yaitu dengan cara pekerja atau calon



pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan riil, dibawah bimbingan/arahan pegawai yang berpengalaman atau supervisor.

2. Rotasi pekerjaan

Untuk pelatihan silang bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan, para peserta pelatihan dari tempat kerja satu kelainnya. Setiap perpindahan umumnya didahului pemberian instruksi kerja.

3. Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada *tenik of the job training*. Banyak pekerja keterampilan tangan, seperti tukang pipa dan kayu, dilatih melalui program magang resmi. *Asistensi* dan kerja sambilan disamakan dengan magang karena menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer pengetahuan dan keterampilan yang tinggi tentang pekerjaan.

4. Ceramah kelas dan persentasi video

Ceramah dan teknik lain dalam *of the job training* dengan mengandalkan komunikasi dari pada memberi model. Ceramah adalah pendekatan terkenal karna menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi, tetapi partisipasi, umpan balik, transfer dan repetisi sangat rendah. Umpan balik dan partisipasi dapat meningkat dengan adanya diskusi selama cermah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



5. Pelatihan *vestibule*

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan ini. Bentuknya diletakkan di wilayah atau *vestibule* terpisah dengan menyediakan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya *transfer, repetisi*, dan partisipasi serta memberikan materi yang bermakna berkenaan dengan perusahaan beserta umpan baliknya.

6. Permainan peran dan model perilaku

Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain. Misalnya, pekerja pria dapat membayangkan peran supervisor wanita dan sebaliknya. Kemudian keduanya ditempatkan dalam situasi kerja tertentu dan diminta memberikan respon sebagaimana harapan mereka terhadap lainnya. Pengalaman ini menciptakan empati dan toleransi lebih besar terhadap perbedaan individual dan karenanya cara ini cocok untuk pelatihan keanekaragaman yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja kondusif bagi keanekaragaman tenaga kerja.

7. *Case study*

Metode kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain. Manajemen diminta mempelajari kasus untuk mengidentifikasi, menganalisis, masalah, mengajukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



solusi, memilih solusi terbaik, dan mengimplementasikan solusi tersebut. peranan instruktur adalah sebagai katalis dan fasilitator. Seorang instruktur yang baik adalah instruktur yang dapat melibatkan setiap orang untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan.

8. Simulasi

Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam, *pertama*, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. Misalkan, simulasi mengemudi yang digunakan dalam kursus mengemudi.

Metode pelatihan ini hampir sama dengan *vestibule training*, hanya saja simulator tersebut lebih sering menyediakan umpan balik yang bersifat instan dalam suatu kinerja. *Kedua*, simulasi computer. Untuk tujuan pelatihan dan pengembangan, metode ini sering berupa games atau permainan. Para pemain membuat suatu keputusan, dan komputer menentukan hasil yang terjadi sesuai dengan kondisi yang telah diprogramkan dalam komputer. Teknik ini umumnya digunakan untuk melatih para manager, yaitu mungkin tidak boleh menggunakan metode trial and error untuk mempelajari pembuatan keputusan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



9. Belajar mandiri dan proses belajar terprogram

Materi instruksional yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih dan mengembangkan para karyawan. Materi-materi ini sangat membantu apabila para karyawan itu tersebar secara geografis (berjauhan jaraknya) atau ketika proses belajar hanya memerlukan interaksi secara singkat. Teknik belajar mandiri berkisar pada cara manual sampai kaset rekaman atau video. Beberapa prinsip belajar tercakup dalam tipe pelatihan ini.

10. Praktik laboratorium

Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal. Juga dapat digunakan untuk membangun perilaku yang diinginkan untuk tanggung jawab pekerjaan dimasa depan. Peserta mencoba untuk meningkatkan keterampilan hubungan manusia dengan lebih memahami diri sendiri dan orang lain. Proses ini tergantung pada partisipasi, umpan balik dan repetisi. Bentuk populer dari pelatihan ini adalah pelatihan kepekaan yang mencoba meningkatkan kepekaan seseorang terhadap perasaan orang lain.

11. Pelatihan tindakan

Pelatihan ini terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan, dibantu oleh fasilitator sebagai pedoman menggaris bawahi pernyataan fasilitator sebagai pedoman dalam kelompok, pemecahan masalah dan hal-hal lain yang berkaitan dengan suatu masalah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



12. *Role playing*

Metode pelatihan yang memadukan metode kasus dan program pengembangan sikap. Masing-masing peserta dihadapkan pada suatu situasi, diminta memainkan suatu peran, dan bereaksi terhadap taktik yang dijalankan peserta lain. Kesuksesan metode ini tergantung pada kemampuan memainkan peran sebaik mungkin.

13. *In basket technique*

Melalui metode ini, para peserta diberikan materi yang berisikan berbagai informasi, seperti email khusus dari manajer dan daftar telepon. Hal-hal penting dan mendesak, seperti posisi persediaan yang menipis, complain dari pelanggan, permintaan laporan dari atasan, digabung dengan kegiatan bisnis rutin. Peserta pelatihan kemudian mengambil keputusan dan tindakan. Selanjutnya keputusan dan tindakan tersebut dianalisis sesuai dengan derajat pentingnya tindakan, pengalokasian waktu, kualitas keputusan dan prioritas pengambilan keputusan.

14. *Management games*

Management games menekankan pada pengembangan kemampuan *problem-solving*. Keuntungan dari simulasi ini adalah timbulnya integrasi atas berbagai integrasi keputusan, dan persyaratan-persyaratan bahwa keputusan dibuat dengan data-data yang tidak cukup.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



15. *Behavior modeling*

Behavior modeling sebagai salah satu proses yang bersifat psikologis mendasar dimana pola-pola baru dari suatu perilaku dapat diperoleh sedangkan pola-pola yang sudah ada dapat diubah. Sifat mendasar dari modeling ini adalah bahwa suatu proses belajar itu terjadi, bukan melalui pengalaman aktual, melainkan melalui observasi atau berimajinasi dari pengalaman orang lain. Modeling adalah suatu *vicarious process* atau proses yang seolah-olah mengalami sendiri, yang merupakan kegiatan berbagi pengalaman dengan orang lain melalui proses imajinasi atau partisipasi simpatik.

16. *Outdoor oriented program*

Program ini biasanya dilakukan disuatu wilayah yang terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan diluar kantor dengan kemampuan diruang kelas. Program ini dikenal dengan istilah *outing*, seperti arung jeram, mendaki gunung, kompetisi tim, panjat tebing dan lainnya.

2.3.5 Indikator pelatihan dan pengembangan

Dalam penelitian ini indikator dalam pelatihan dan pengembangan yang digunakan diambil dari **Tahir (2014)**, yang menyatakan bahwa :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



1. Pengetahuan
Yaitu suatu informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki yang lantas melekat dibenak seseorang.
2. Sikap
Yaitu pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.
3. Keterampilan
Yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna.
4. Teknik
Yaitu penerapan ilmu dan teknologi untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4 Pendidikan**2.4.1 Pengertian Pendidikan**

Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran dengan kemampuan tertentu, sehingga dapat



dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya. **Sutrisno (2011)**

Pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Arah pengembangan SDM di Indonesia ditunjukkan pada pengembangan kualitas SDM secara komprehensif meliputi aspek kepribadian dan sikap mental, penguasaan dengan agamanya, pengembangan SDM di Indonesia meliputi pengembangan kecerdasan akal (IQ), kecerdasan sosial (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). **Hasibuan (2012)**

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. **(UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003)**

Dari definisi diatas dapat disimpulkan pendidikan adalah suatu proses pengajaran terhadap karyawan untuk mengubah pola fikir dari segi keterampilan dan pengetahuan dalam meningkatkan kualitas bekerja.

2.4.2 Indikator Pendidikan

Menurut **Mamahit (2009)** Indikator Pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman Akademis
2. Wawasan
3. Pengembangan sikap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



2.4.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi pendidikan

Menurut **Hasibuan (2012)** faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pendidikan adalah :

1. Peserta
2. Instruktur
3. Fasilitas pendidikan dan pelatihan
4. Kurikulum
5. Dana pendidikan dan pelatihan

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja

Salah satu benefit yang dapat diperoleh dari pelaksanaan penelitian kinerja adalah informasi yang penting untuk merancang dan memprogramkan pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai. Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaan saat ini dan mengembangkan pekerjaannya dimasa mendatang. Para ahli manajemen mengakui pelatihan strategis signifikan menumbuhkan keberhasilan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai **Sinambela (2012)**.

Terdapat hubungan langsung dan tidak langsung antara pelatihan dengan strategi dan sasaran bismis. Pelatihan dapat membantu pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan dan menjalankan perusahaannya, yang secara langsung akan mempengaruhi bisnis yang dilakukannya. Memberikan peluang kepada pegawai untuk



belajar dan berkembang dapat menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif, yang mendukung strategi bisnis dengan menarik pegawai berbakat serta memotivasi dan mempertahankan pegawai yang ada pada saat ini, Sinambela (2012).

2.5.2 Hubungan Pendidikan Terhadap Kinerja

Pendidikan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya kinerjanya baik dan mencapai hasil optimal yang dapat memberikan pengaruh positif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasibuan (2012)

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Kinerja dalam pandangan islam

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun masyarakat. Sesungguhnya, bahwa islam itu merupakan aturan yang sempurna dan menyeluruh. Dengan islam, Allah SWT menghormati dan memuliakan manusia agar dapat hidup berbahagia dimuka bumi.

Salah satunya yaitu manusia harus bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan cita-citanya. Dorongan kerja keras dalam ajaran islam termasuk dalam sisitem moral dalam islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-Taubah ayat 105.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ رَبِّكَ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malû” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar acuan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai pelatihan dan pengembangan serta pendidikan terhadap kinerja pegawai yang akan menjadi acuan dalam penelitian ini.

Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Nama Penulis	Publikasi	Perbedaan	Persamaan	Metode	Hasil Penelitian
1.	Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Peningkatan Kinerja Guru (Studi Kasus Di SMK Negeri 2 Lumajang) Fikri Agassi Zakaria, Musringah, Ainun Jariah	Vol 2, july 2019	1.Objek penelitian 2.Jumlah variabel 3.Jumlah sampel 4.Variable X2	1.Variabel X1 2.Variabel Y 3.Jenis penelitian	Kualitatif	pelatihan dan pengembangan yang selama ini telah berlangsung di SMK Negeri 2 Lumajang telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini bisa dibuktikan dengan sanggupnya para guru menguasai materi In House Training yang telah diberikan sebanyak 90%. Sedangkan untuk sisanya sebanyak 10% masih menjadi hambatan tersendiri bagi pihak SMK Negeri 2 Lumajang yang masih harus diperbaiki.
2.	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. air manando) Daru suryantiko, Genita lumintang.	Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.351-360	1.Variable X2 2.Objek penelitian 3.Jumlah sampel 4.Jenis metode	1.Variabel X1 2.Variabel Y	kuantitatif	1. Variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Air Manado 2. Variabel Pelatihan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Air Manado 3. Variabel Pengembangan karir memberikan pengaruh yang positif dan signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

						terhadap Kinerja Karyawan Pt. Air Manado
3	Pengaruh pelatihan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN rayon tondano Bahrin huani, Adolfina, Imeldan W.J., Ogi.	Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1768 – 1777	1.Variable X2 2.Objek penelitian 3.Jumlah sampel 4.Jenis metode	1.Variabel X1 2.Variabel Y	Assosiatif	1. Pelatihan dan tingkat pendidikan secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Rayon Tondano. 2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Rayon Tondano. 3. Tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Rayon Tondano.
4	Pengaruh kepemimpinan serta pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi 2018 Rifka utami, Aryadi, Titi nur fitri.	Home> Vol 9, No 1 (2019)> Arofah	1.Objek peneli 2.Jumlah variable 3.Jumlah sampel 4.Variable x1	1.Variabel Y 2.variabel X2	kuantitatif	Bahwa kepemimpinan (KP) berpengaruh positif terhadap kinerja (K) melalui motivasi variabel (M) dengan signifikansi $0,034 < p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Variabel pelatihan dan pengembangan (P) berpengaruh positif terhadap
						kinerja (K) melalui motivasi (M) dengan signifikansi $0,022 < p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.
5	Pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang manado. (Natalia R dkk) Judul dan Nama Penulis	Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal. 2790-2798 Publikasi	1.Objek peneli 2.Jumlah variabel 3.Jumlah sampel 4.Variable x1 Perbedaan	1.Variable y 2.Pengumpulan data	Kualitatif Persamaan Metode	Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Hasil Penelitian
6	Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma pasifik manado Melvin gradi lolowang, Adolfina, Genita Lumintang.	Jurnal EMBA 177 Vol. 4 No.2 Juni 2016 Hal 177-186	1.Objek peneli 2.Jumlah variabel 3.Jumlah sampel	1.Variable x1 2.Variable y	kualitatif	1.Pelatihan sumber daya manusia dan Pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. 2.Pelatihan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma

						<p>Pasifik Manado. Pelatihan sumber daya manusia merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.</p> <p>3. Pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.</p>
	<p>Pengaruh pendidikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana pada daerah sulawesi utara</p> <p>Meisy Pramasela Konwaas, Jantje L. Sepang, Rita N. Taroreh.</p>	<p>Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 03 Tahun 2016</p>	<p>1. Objek peneli</p> <p>2. Jumlah variable</p> <p>3. Jumlah sampel</p>	<p>1. Variable X1</p> <p>2. Variable X2</p> <p>3. Variable Y</p>	<p>Kualitatif</p>	<p>1. Secara simultan Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.</p> <p>2. Secara Parsial hanya Variabel Pelatihan yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara</p>
8	<p>Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan inovasi terhadap kinerja pegawai badan pelaksana penyuluhan dan ketahanan pangan kota manado</p> <p>Regina jessica kumaat</p> <p>Lucky O.H dotulong</p>	<p>Home> Vol 3, No 3 (2015)>Kumaat</p>	<p>1 jenis sampel</p> <p>2 jumlah sampel</p> <p>3. variabel x3 yaitu inovasi</p>	<p>1 variabel x1</p> <p>2 variabel x2</p> <p>3 variabel y</p> <p>4 metode</p>	<p>kuantitatif</p>	<p>Variabel-variabel independen penelitian yaitu pendidikan, pelatihan, dan inovasi berdasarkan uji statistic yaitu uji F, ditemukan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien yang signifikan dan positif. Model ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel pendidikan, pelatihan, dan inovasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai khususnya pada penelitian ini yaitu di organisasi publik yaitu di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado di Manado.</p>
	<p>Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. telkom indonesia cabang manado</p> <p>Raymond Octavianus Adolfina</p>	<p>Home> Vol 6, No 3 (2018)>Octavianus</p>	<p>1 variabel x1</p> <p>2 jumlah sampel</p> <p>3 jenis sampel</p> <p>4 jenis metode</p>	<p>1 variabel x2</p> <p>2 variabel y</p>	<p>asosiatif</p>	<p>1. Variabel Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama sama memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado.</p> <p>2. Variabel Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado.</p> <p>3. Variabel Pelatihan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

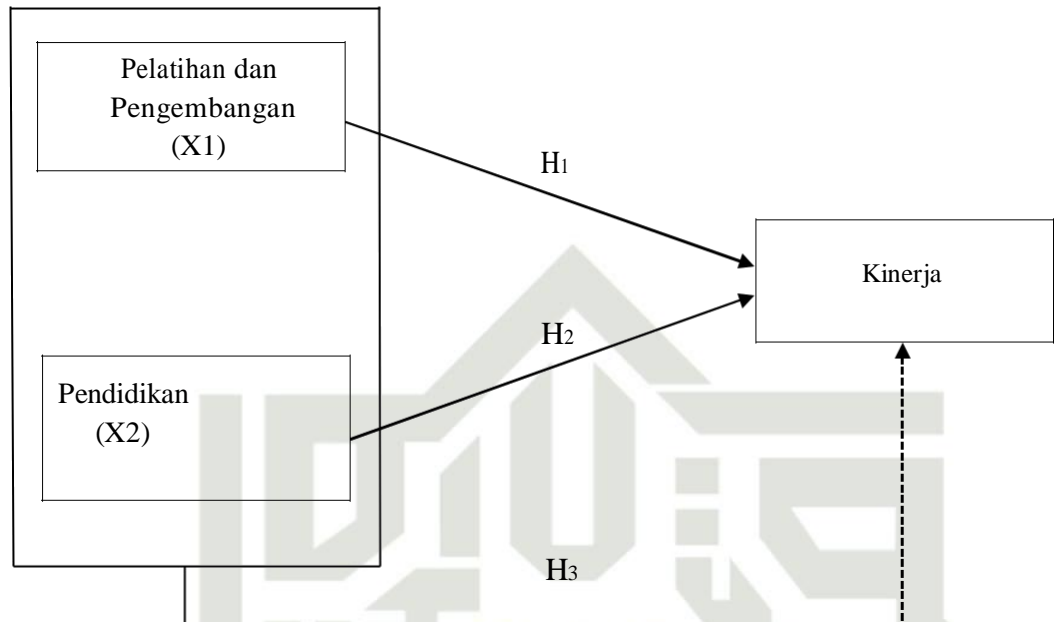
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

						terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado.
10	Pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada BKP5K kabupaten bogor Herty ramayanti sinaga	http://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/index.php/E-Bis/issue/view/12	1 jumlah sampel 2 jenis sampel	1 variabel x1 2 variabel x2 3. Variabel x	Kuantitatif	Pengaruh pelatihan di Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BKP5K) Kabupaten Bogor berpengaruh Negative terhadap kinerja penyuluh. Ini dapat dilihat dari koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -0,364. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan para penyuluh pertanian sehingga tidak mampu meningkatkan kinerja.

2.8 Kerangka Pemikiran

Hubungan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja saling berpengaruh. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari **Sudiro (2010)**, yang menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan adalah melalui program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan dan dilaksanakan secara terencana dan sistematis.

Dengan kata lain pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja. Yang meliputi knowledge dan keterampilan yang mendukung serta pembentukan sikap para karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.



Sumber Data : Sudiro (2010)

2.9 Hipotesis

Pelatihan dan pengembangan serta pendidikan merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja. Tanpa adanya pelatihan dan pengembangan serta pendidikan itu akan sangat sulit, misalnya untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi dari pegawai.

Oleh karena itu pelatihan dan pengembangan serta pendidikan sangat diperlukan maka dari itu penulis membangun hipotesis yang mana diduga terdapat adanya pengaruh pelatihan dan pengembangan serta pendidikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh pertimbangan teoritis sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

H1 : Diduga bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat pada (RSUD) Kabupaten Pelalawan.

H2: Diduga bahwa pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat pada (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan

H3 : Diduga bahwa pelatihan dan pengembangan serta pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan.

2.10 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel yang menjelaskan variabel-variabel penilaian yang digunakan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

No.	Nama Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2012)	1.Kualiats 2.Kuantitas 3.Pelaksanaan tugas 4.Tanggung jawab Mangkunegara (2012)	Likert
2.	Pelatihan dan Pengembangan (X1)	pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan	1.Pengetahuan 2.Sikap 3.Keterampilan 4.Teknik Tahir (2014)	Likert

		dijadikan salah satu nvestasi organisasi dalam hal sumber daya manusia. Rachmawati (2017)	
3.	Pendidikan (X2)	Pendidikan adalah suatu proses penyampaia nilai atau tatanan ideal dari pendidik kepada peserta didik dengan tujuan utama agar peserta didik dapat memperoleh iptek yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhannya. Suherman (2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman Akademis 2. Wawasan 3. Pengembangan sikap <p>Mamahit (2009)</p>

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih terletak di Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Waktu Penelitian dilakukan pada bulan Januari 2019 hingga bulan february 2020.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Menurut **Sugiono (2014)**, Adapun jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung atau dalam bentuk informasi maupun lisan, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuisioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang

diperoleh dari Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan.

3.2.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang akan menjadi analisis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data primer

Menurut **Sugiyono (2014)**, Data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat dikatakan juga sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dan wawancara.

2. Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2014)**, Data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang biasa di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner ataupun angket dan wawancara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan lagi ke pada peneliti.
2. Crewell, dalam **Sugiyono (2014)**. Wawancara (Interview), yaitu percakapan langsung antara interviewer (Pewawancara) dengan interview (Orang yang diwawancara) melalui media komunikasi. Media tersebut berupa : tatap muka langsung, telepon, dan sebagainya **Wirawan (2013)**.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, **Sugiyono (2014)**. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 136 tenaga para medis keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, **Sugiyono (2014)**. Dalam pengambilan data perhitungan pengambilan responden dengan rumus slovin menurut **Umar (2014)** maka perhitungan pengambilan sampel responden dapat ditampilkan sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Interval Keyakinan Error Toleransi (biasanya 0,05)

Maka :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{136}{1 + 136 (0,05)^2} \\ &= \frac{136}{1,34} \\ &= 101 \end{aligned}$$

Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 101 orang perawat.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Linear Berganda

Dalam menganalisa data ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan regresi linear berganda ini, keeratan atau kuat tidaknya hubungan (kuat, lemah, atau tidak ada hubungan sama sekali) antara variabel-variabel tersebut dapat diketahui.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X1 = Pelatihan dan Pengembangan

X2 = Pendidikan

E = Sistem Error

Oleh karna itu data yang diperoleh bersifat kuantitatif, maka penulis menggunakan analisis yaitu program SPSS dan memberikan beberapa kategori dalam penilaian. Kategori yang digunakan berdasarkan skala *likert*, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
2. Setuju (S) diberi nilai 4
3. Netral (N) diberi nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STT) diberi nilai 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. **Husen (2008)** Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai Corrected Item to Total Corelation atau nilai r hitung $> r$ tabel. hal ini dikarenakan jika r hitung $< r$ tabel. berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS, dengan cara menghitung item \geq to total correlation, masing-masing indikator. Atiran umum yang dipakai cronbach's alpha $\geq 0,60$ sudah mencerminkan yang realible **Ghozali (2012)**.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendeteksi normal atau tidaknya. Jika data tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparematik dapat digunakan jika data berdistribusi normal, maka analisis nonparematik dapat digunakan jika data berdistribusi normal,

maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan **Husen (2008)**.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, maka terdapat masalah multikolinieritas **Husen (2008)**.

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedesitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi baik adalah model yang heteros kedastisitas **Husen (2008)**.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linierterdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian terhadap nilai uji Durbin-Watson(WD). **Husen (2008)**.



3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas, dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terkait yang dibantu dengan menggunakan program spss.

3.8.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen (X1) pelatihan dan pengembangan, (X2) pendidikan dan variabel (Y) kinerja perawat secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variabel variabel dependen **Ghazali (2012)**.

3.8.3 Uji Alternatif Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu pada penelitian ini (X1) pelatihan dan pengembangan serta (X2) pendidikan yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) kinerja perawat, **Ghazali (2012)**.

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1) **Ghazali (2012)**.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4.1 Sejarah Perusahaan

Kabupaten Pelalawan dibentuk berdasarkan UU. No. 53 Tahun 1999, yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Kampar, dan di resmikan oleh menteri dalam negeri pada tanggal 12 Oktober 1999. Sementara peresmian operasionalnya dilakukan oleh bapak Gubernur Riau pada tanggal 5 Desember 1999, dimana Pangkalan Kerinci Sebagai Ibu Kota Kabupaten Pelalawan.

Perkembangan RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan dimulai pada tahun 2000 awalnya hanya sebuah puskesmas perawatan plus yang terletak di jalan Maharaja Indra yang sebelumnya adalah puskesmas pembantu wilayah kecamatan Langgam Kabupaten Kampar, Setelah Kabupaten Pelalawan terbentuk pada tahun 1999 menjadi puskesmas Kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

Pada tahun 2001 RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan mulai direncanakan pendiriannya dengan membuat master plan dan studi pendahuluan rumah sakit atas prakarsa dan inisiatif Bupati Pelalawan saat itu T. Azmun Ja'far, SH. Statusnya ditingkatkan dari Puskesmas Perawat (Puswat) Plus menjadi Rumah Sakit Umum Daerah dengan nama SELASIH.

Pembangunan Rumah Sakit Umum Daerah Selasih Kabupaten Pelalawan dimulai tahap pembangunannya pada tahun 2002 yang hanya terdiri dari satu gedung utama berlantai dua, gedung IGD, gedung operasional dan gedung rawat jalan yang siap dibangun pada tahun 2004.

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

Diresmikan serta dibuka untuk masyarakat umum dalam pertama kali memberikan pelayanan pada tanggal 20 Maret 2004 yang langsung diresmikan oleh Gubernur Riau saat itu H.M Rusli Zainal, dengan izin penyelenggaraan dari Bupati Pelalawan Nomor : KPTS/440DINKES/1/2005/12.a Tahun 2005. Dengan status rumah sakit sebagai rumah sakit kelas C didasarkan pada keputusan Menteri Kesehatan Nomor 141/MENKES/I/SK/2007 tentang peningkatan kelas rumah sakit umum (RSUD) Selasih milik Pemerintah Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

Pelayanan rawat inap waktu itu terleta dalam satu gedung yang berlantai dua termasuk didalamnya pelayanan penunjang medic lainnya yang berada dalam suatu ruangan sedangkan ruangan Instalasi Gawat Darurat, ruang operasi terpisah hanya mempunyai enam dokter spesialis untuk untuk menunjang enam pelayanan dasar.

Pada tahun 2006 dibangun gedung Instalasi Rawat Inap yang mulai terpisah dengan gedung utama. Pada tahun 2009 dibangun gedung IRNA 2 lantai sebanyak dua gedung dan siap pada tahun 2010. Pada tahun 2010 gedung IRNA 2 lantai tersebut digunakan untuk IRNA Bedah, IRNA Penyakit Dalam dan Syaraf, IRNA Kebidanan, VK Kebidanan, IRNA Anak dan Mata. Dan Ruang Perinatologi.

Pada tahun 2011 RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan melakukan penetapan kebijakan yang baru dalam pengembangan rumah sakit pada seluruh aspek dalam bentuk penyusunan Master Plan RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Dokumen Master Plan RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan meliputi aspek pelayanan, ketenagaan, peralatan serta fisik bangunan dan prasarana. Selanjutnya sejak awal tahun 2011 manajemen dan seluruh staf menjadikan dokumen Master Plan sebagai dasar dalam menyusun berbagai perencanaan dan menjadi ukuran dalam pengembangan rumah sakit.

Keberhasilan RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan dalam mendapatkan Sertifikat Akreditasi untuk 12 kegiatan pelayanan pada tahun 2012 menjadi warna tersendiri dalam pelaksanaan penyempurnaan Master Plan Rumah Sakit.

Pada tahun 2013 manajemen rumah sakit RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan melakukan peningkatan pelayanan melalui pengembangan sistem manajemen mutu untuk instalasi rawat jalan, mempersiapkan rencana penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK BLUD) dengan tujuan lebih meningkatkan kualitas layanan rumah sakit kepada pasien.

Perkembangan fisik dan pengembangan fungsi pelayanan RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan terlihat signifikan pada 3 tahun terakhir. Pada tahun 2013 RSUD Selasih menambahkan satu pelayanan rawat inap dengan dibukanya instalasi rawat inap paru, dan pada bulan April 2014 ruangan ICU/ICCU dan ruangan VIP/Kelas 1 diresmikan oleh Bupati Pelalawan sehingga pelayanan ruangan tersebut sudah dapat difungsikan. Sekaligus peresmian dimulainya penggunaan sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) sistem ini merupakan layanan unggulan yang ditujukan untuk mengatasi sistem informasi dan sampai saat ini merupakan satu-satunya sistem SIMRS open Source Kemenkes RI yang ada di Sumatera.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Selanjutnya dengan telah dilengkapi sarana dan prasarana serta didukung dengan sumber daya manusia (SDM) maka pada 29 Desember 2014 Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) resmi diberlakukan di RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan dengan keputusan Bupati Pelalawan Nomor : KPTS.445/RSUD/963/2014.

Serta pada tanggal 30 Desember 2016 Rumah Sakit Umum Daerah Selasih Kabupaten Pelalawan lulus Akreditasi Tingkat Dasar 12 Pelayanan oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS).

Pada tahun 2017 sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah, maka Rumah Sakit Umum Daerah Selasih Kabupaten Pelalawan berada dibawah Unit Pelaksanaan Tugas Daerah (UPTD) Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan dimulai pada tahun 2017.

4.2. Visi, Misi dan Motto

4.2.1 Visi

Menjadikan RSUD Selasih sebagai pusat rujukan terpercaya di Kabupaten Pelalawan dengan mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dan pengabdian 2025.

4.2.2 Misi

1. Menyelenggarakan pelayanan rujukan secara merata, menyeluruh dan berkeadilan, sesuai dengan status sebagai rumah sakit Rujukan Nasional.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



2. Mengembangkan mutu seluruh pelayanan dengan mengacu kepada standar pelayanan minimal (SPM) rumah sakit dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Meningkatkan sarana dan prasarana sebagai penunjang pelayanan yang berkualitas dan bermanfaat secara optimal.
4. Melengkapi sarana dan prasarana rumah sakit untuk menuju rumah sakit tipe B non pendidikan.

Melaksanakan prinsip dasar tata kelola Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang baik secara produktifitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan professional melalui pelatihan dan pengembangan serta pendidikan berkelanjutan.

Mengembangkan sistem informasi rumah sakit (SIMRS) yang terintegrasi diseluruh unit pelayanan kesehatan. Tertibnya administrasi dan dokumentasi serta inventarisasi. Menyiapkan dokumen administratif menuju terakreditasnya Rumah Sakit Umum Daerah Selasih Kabupaten Pelalawan ke tingkat akreditasi selanjutnya.

4.2.3 Motto

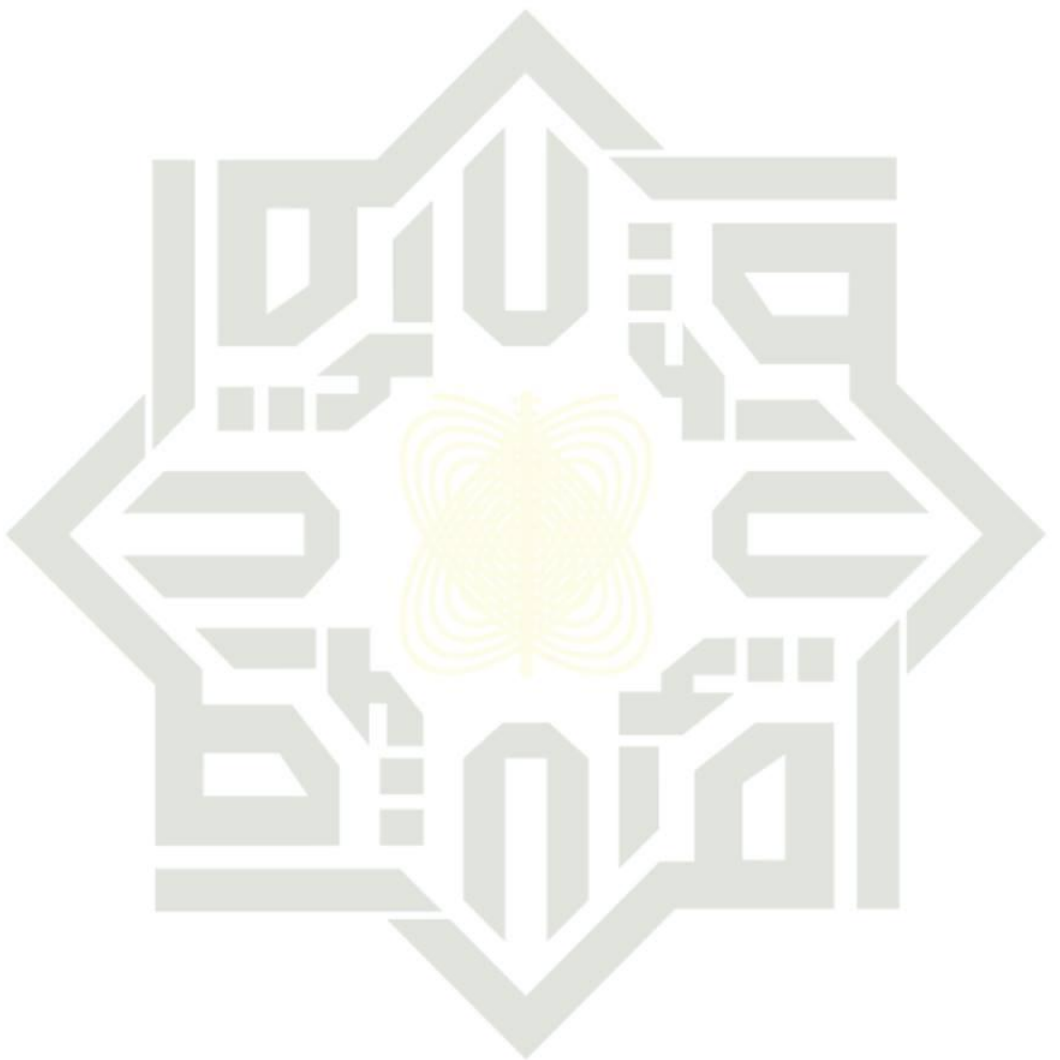
Dalam rangka penyelenggaraan pencapaian visi, misi dan nilai-nilai dasar yang telah ditetapkan, maka satuan kerja RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan memiliki motto, yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



“Memberikan Pelayanan PASTI (Profesional/proposional, Akuntabel, Sinergi, Transparasi dan Inovasi) AMANAH (Aman, Mudah Akurat, Nyaman, Aktual, dan Handal)”



UIN SUSKA RIAU

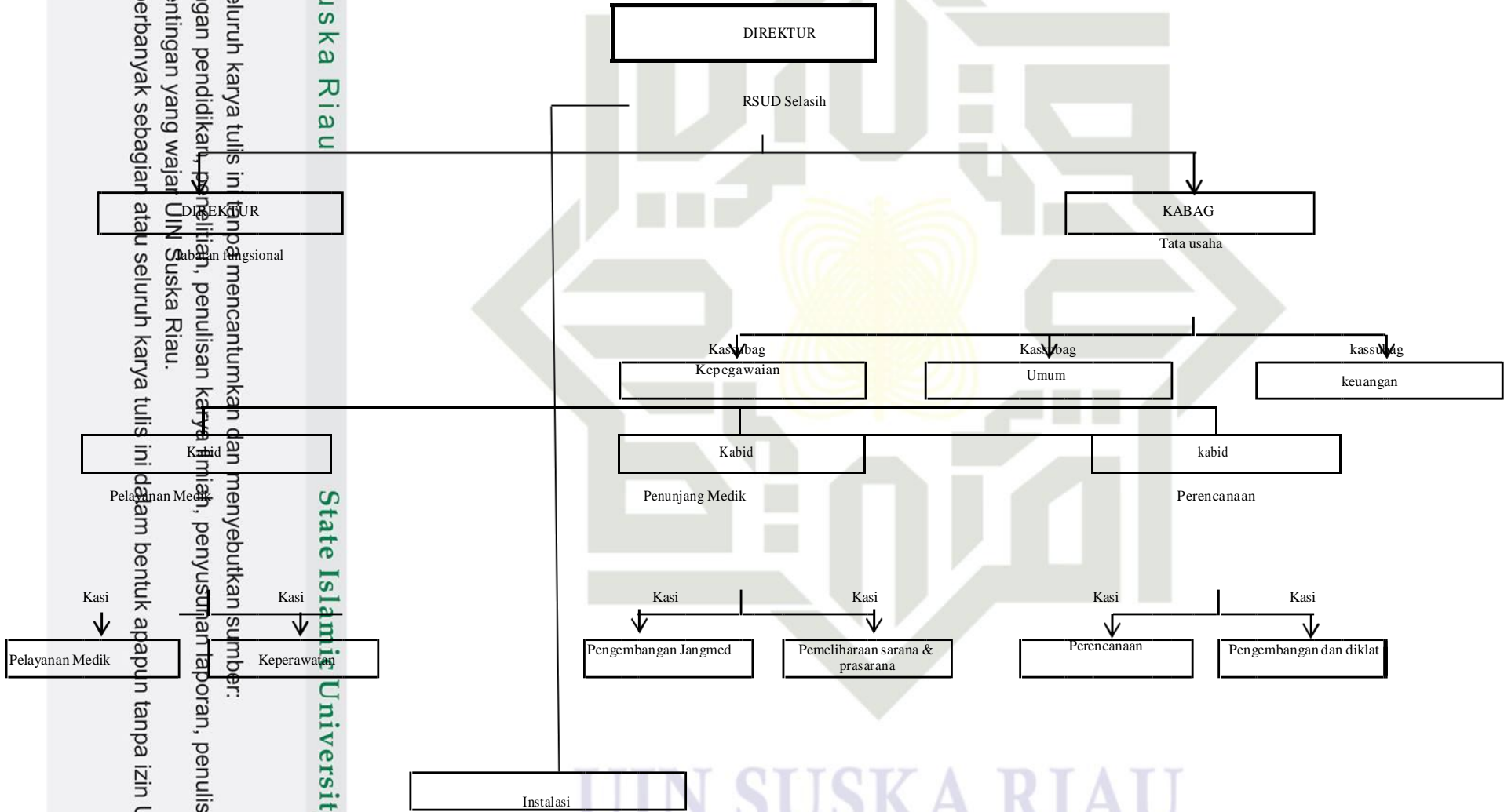
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



4.3 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi dari Rumah Sakit Umum Daerah Selasih Kabupaten Pelalawan adalah sebagai Berikut :





Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB VI PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya. Maka penulis menarik kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta penyampaian saran-saran yang mungkin bisa menjadi masukan bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dari pegawai suatu organisasi.

6.1 Kesimpulan

1. Secara parsial pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Pada RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner bahwasannya perawat berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan memberikan pengetahuan yang baru, yang membantu mereka dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga lebih mudah dalam penyelesaian pekerjaan. Sehingga membuat kinerja yang dihasilkan oleh perawat RSUD Selasih kabupaten Pelalawan menjadi lebih baik.
2. Secara parsial pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Pada RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner bahwasannya perawat berpendapat bahwa pengalaman akademik yang mereka miliki membantu dalam bekerja dan dengan wawasan yang ada membuat penyelesaian dalam bekerja menjadi lebih efektif dan efisien dan bekerja menjadi lebih profesional. Sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat RSUD Selasih kabupaten Pelalawan.

3. Secara simultan pelatihan dan pengembangan serta pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Selasih kabupaten Pelalawan. Pelatihan dan pengembangan serta pendidikan memiliki pengaruh dengan arah koefisien regresi positif artinya semakin tinggi pelatihan dan pengembangan serta pendidikan yang dirasakan pegawai maka akan meningkatkan kinerja perawat RSUD Selasih kabupaten Pelalawan menjadi lebih baik.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan masukan bagi pihak organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Faktor pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Selasih kabupaten Pelalawan, itu berarti sebuah organisasi harus terus meningkatkan pelatihan dan pengembangan yang diterapkan dan terus memperbaiki aspek-aspek yang dirasa kurang diterapkan oleh pegawainya. Dan suatu organisasi terus memperhatikan dan mengembangkan sistem atau teknik pelatihan dan pengembangan yang diterapkan, agar pegawai dari organisasi tersebut terus berkembang dan mengikuti alur perkembangan dunia kerja yang ada.
2. Faktor pendidikan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Selasih kabupaten Pelalawan, itu artinya bahwa sebuah organisasi harus terus memperhatikan lagi tentang hal pendidikan pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



cara memperhatikan analisis kebutuhan pendidikan dan memberikan dorongan kepada pegawai dalam meningkatkan pendidikan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

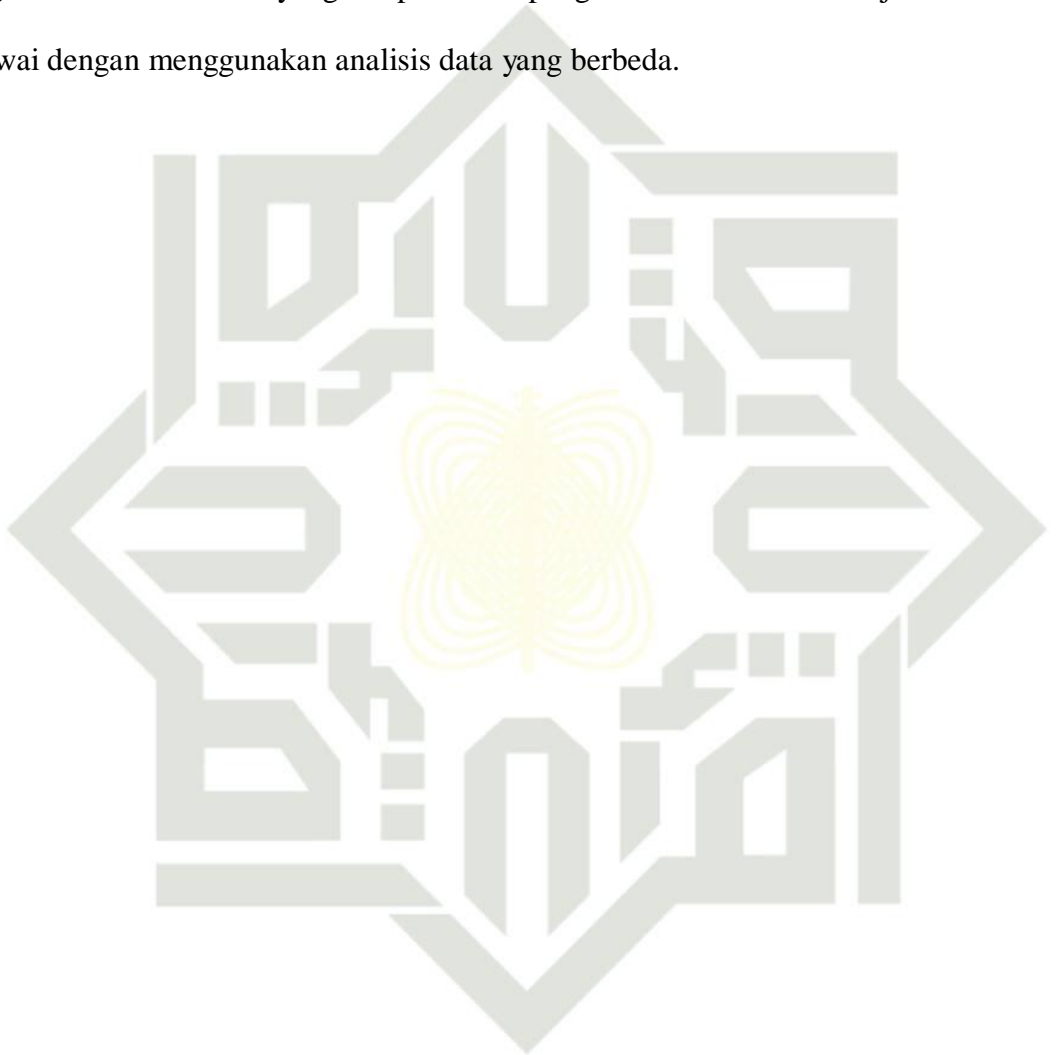
3. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan menggunakan analisis data yang berbeda.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahnya, Departemen Agama Republik Indonesia, Pustaka Agung Harapan .
- Adang Suherman, 2011, *Penelitian Pendidikan*, Universitas Bandung : Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT : Refika Aditama : Bandung
- Bahrin Huani, 2018, *Jurnal Pengaruh Pelatihan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Tandano*.
- Dr. Kasmir S.E, M.M . 2016 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, PT. Raja Grafindo Persada : Depok
- Daru Suryantiko, 2018, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado)*.
- Fikri Agassi Zakaria, 2019, *Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Dalam Peningkatan Kinerja Guru (Studi Kasus di SMK Negeri 2 Lumajang)*.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, Bumi Aksara : Jakarta.
- Herty Ramayanti Sinaga, 2018, *Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada BKP5K Kabupaten Bogor*.
- <https://databoks.katadata.co.id>
- Husein Umar , 2008 , *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan* , Penerbit PT. Raja Grafindo : Jakarta
- https://www.petisionline.net/str_membunuh_masa_depan_perawat.
- Kaswan , 2011 , *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM* , Alfabeta : Bandung
- Meldona, SE., MM., AK., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia perspektif integratif* . UIN – Malang Perss (Anggota KAPI), : Malang
- Meisy Pramasela Kowaas, 2016, *Jurnal Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Pada Daerah Sulawesi Utara*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Melvin Grady Lolowang, 2016, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*.

Mochamad Irzal, 2017, *Pelatihan dan Pengembangan SDM Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online di Detikawanua.com*.

Natalia R, 2017, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelalang Manado*.

Prof. Dr. Veithzal Rivai Zainal, S.E., M.M., MBA, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. PT Raja Grafindo Persada : Depok.

Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Andi Offset : Yogyakarta

Ratdan Rahinnaya, 2016, *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Semarang*.

Regina Jessica Kumaat, 2015, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado*.

Raymond Octavanus, 2018, *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado*.

Rifka Utami, 2019, *Pengaruh Kepemimpinan Serta Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi 2008*.

Saydam, Gozali Drs, Bc, TT, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Djambatan : Jakarta

Sinambela, Lijan Poltak. 2012, *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu : Yogyakarta

Sudiro Achmad. 2011, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Malang : UB Press

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfabeta : Jakarta

Suliyanto. 2011, *Ekonometrika Terapan – Teori dan Aplikasi Dengan SPSS ANDI* : Yogyakarta

Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana : Jakarta

- Syamsir Torang , 2013, *Organisasi Dan Manajemen*, Penerbit Alfabeta : Bandung
- Tahir, Arifin. 2014, *Buku Ajar Perilaku Organisasi*, Deepublish : Yogyakarta
- Tirza Pingkan Potjoh, 2014, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttengo*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia : Jakarta
- Umar. 2014, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka : Jakarta
- Veitzhal, Rivai, 2009, *Manjemen SDM Perusahaan dari teori ke praktek* , Grafindo Persada : Jakarta
- Wirawan, 2013. *Kepemimpinan Teori Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Penerbit PT. Raja Grafindo : Jakarta

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

UJI VALIDITAS

VARIABEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	42,87	44,233	,602	,931
X1.2	42,81	42,154	,732	,926
X1.3	42,86	42,361	,713	,927
X1.4	42,87	41,993	,734	,926
X1.5	42,69	42,915	,756	,925
X1.6	42,71	42,847	,703	,927
X1.7	42,86	42,021	,736	,926
X1.8	42,69	42,915	,756	,925
X1.9	42,71	42,847	,703	,927
X1.10	42,86	44,281	,587	,931
X1.11	42,81	42,154	,732	,926
X1.12	42,86	42,361	,713	,927

VARIABEL PENDIDIKAN (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	30,74	23,693	,654	,936
X2.2	30,63	24,554	,670	,934
X2.3	30,84	23,375	,753	,929
X2.4	30,75	23,188	,816	,926
X2.5	30,83	23,361	,832	,925
X2.6	30,86	23,101	,821	,925
X2.7	30,79	23,646	,705	,932
X2.8	30,78	23,032	,788	,927
X2.9	30,75	23,188	,816	,926

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	42,52	60,172	,744	,954
Y.2	42,64	58,852	,757	,953
Y.3	42,62	58,497	,706	,955
Y.4	42,70	56,931	,796	,952
Y.5	42,76	58,683	,758	,953
Y.6	42,68	58,019	,821	,951
Y.7	42,68	59,059	,786	,952
Y.8	42,62	57,397	,839	,951
Y.9	42,63	58,074	,843	,951
Y.10	42,92	56,754	,819	,951
Y.11	42,51	60,012	,752	,953
Y.12	42,67	58,002	,814	,951

UJI RELIABILITAS

VARIABEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	101	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	101	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	12



VARIABEL PENDIDIKAN (X2)

		N	%
Cases	Valid	101	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	101	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	9

VARIABEL KINERJA (Y)

		N	%
Cases	Valid	101	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	101	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,956	12

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama/Inisial :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : ≤ 25 tahun 36-45 tahun
 26-35 tahun ≥ 46 tahun
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja : < 1 tahun
 1-2 tahun
 2-3 tahun
 3-4 tahun
 > 4 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah terlebih dahulu **identitas** anda.
2. Bacalah dengan baik pernyataannya dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (√) pada pilihan Anda.
3. Pilihan jawaban dengan kriteria dibawah ini :
 - a. **Sangat Setuju (SS)**
 - b. **Setuju (S)**
 - c. **Netral (N)**
 - d. **Tidak Setuju (TS)**
 - e. **Sangat Tidak Setuju (STS)**
4. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap, kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya. Terimakasih

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
KINERJA (Y)						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
2	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan job description					
4	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
5	Saya mampu merawat 10 pasien pada saat jam kerja					
6	Saya melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
7	Saya mampu melakukan pekerjaan tanpa ada kesalahan					
8	Saya mampu meminimalisir terjadinya kesalahan-kesalahan dalam bekerja					
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
10	Saya bertanggung jawab penuh atas pasien yang saya tangani					
11	Saya menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas setiap harinya					
12	Saya menangani pasien dengan sebaik-baiknya					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

I. PERNYATAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan saudara.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN (X1)						
1	Pelatihan dan pengembangan memberikan saya pengetahuan baru					
2	Program pelatihan yang diberikan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Program pelatihan dan pengembangan meningkatkan kinerja saya dalam bekerja					
4	Saya merasa senang pihak rumah sakit memberikan pelatihan dan pengembangan untuk perawat					
5	Saya selalu merawat 10 pasien saat jam kerja sesuai dengan tanggung jawab saya					
6	Dengan adanya pelatihan dan pengembangan saya merasa kemampuan saya dalam bekerja semakin meningkat					
7	Saya selalu menerapkan prinsip kehati-hatian dalam bekerja untuk menghindari kesalahan					
8	Saya mampu melakukan pekerjaan tanpa ada kesalahan					
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
10	Saya merasa teknik pelatihan dan pengembangan yang diberikan sesuai dengan yang saya butuhkan					
11	Teknik pelatihan dan pengembangan yang saya terima sangat mudah dipahami					
12	Teknik pelatihan dan pengembangan yang diberikan dapat saya terapkan dalam memudahkan pekerjaan saya					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
PENDIDIKAN (X2)						
1	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kualifikasi pendidikan saya					
2	Melalui pengalaman akademik, saya mendapatkan keterampilan yang bisa saya gunakan dalam bekerja					
3	Dengan pengalaman akademik, membuat saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik					
4	Pelatihan yang diadakan oleh pihak rumah sakit menambah wawasan saya					
5	Dengan wawasan yang saya miliki, kesalahan kesalahan saat bekerja menjadi berkurang					
6	Wawasan yang saya miliki membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
7	Saya lebih profesional dalam bekerja dibandingkan dengan sebelumnya					
8	Saya mampu mengontrol emosional saya saat menangani pasien					
9	Saya semakin sabar saat menangani tingkah laku pasien					



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU
Email : dpmtsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



182010

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/16473
TENTANG

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Pra Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/6883/2018 Tanggal 16 November 2018**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

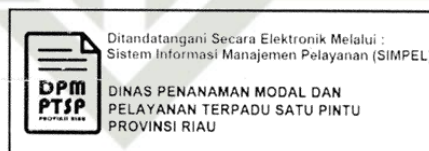
- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | NURUL FEMILA SARI |
| 2. NIM / KTP | : | 11571200781 |
| 3. Program Studi | : | MANAJEMEN |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan |
| 7. Lokasi Penelitian | : | RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) PANGKALAN KERINCI KABUPATEN PELALAWAN |

Dengan Ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian Rekomendasi ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini dan terima kasih.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 13 Desember 2018



UIN SUSKA RIAU

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Pelalawan
- Up: Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Pangkalankerinci

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU
Email : dpmpptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



032010

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISET/24942
TENTANG

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VIII/PP.00.9/4718/2019 Tanggal 25 Juli 2019**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

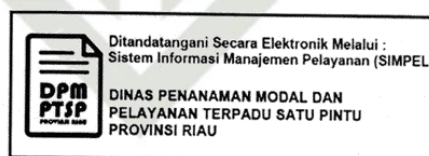
- | | | |
|----------------------|---|---|
| 1. Nama | : | NURUL FEMILA SARI |
| 2. NIM / KTP | : | 11571200781 |
| 3. Program Studi | : | MANAJEMEN |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PELALAWAN |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA TENAGA PARAMEDIS KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) SELASIH KABUPATEN PELALAWAN |
| 7. Lokasi Penelitian | : | RSUD SELASIH KABUPATEN PELALAWAN |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 2 Agustus 2019



Disampaikan :

Disampaikan Kepada Yth :

- Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
Bupati Pelalawan
Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Pangkalanterinci
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
Yang Bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UIN SUSKA RIAU

BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap NURUL FEMILA SARI, lahir di Pangkalan Kerinci pada tanggal 21 Mei 1997. Merupakan anak dari Ayah Yasril, dan Ibu Yurnalis dan merupakan anak keempat dari lima bersaudara. Pendidikan formal yang telah dilalui penulis yakni: Telah menamatkan Sekolah Dasar di SDN 008 Pangkalan Kerinci pada tahun 2009. Telah menamatkan Sekolah Menengah Pertama di SMP Andalan Negeri Pangkalan Kerinci pada tahun 2012. Telah menamatkan Sekolah Menengah Atas di SMAN 2 Pangkalan Kerinci pada tahun 2015 dan telah menamatkan Kuliah S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020.

Pada tanggal 08 Januari 2018 - 01 Maret 2018 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Grand Hotel Pangkalan Kerinci. Selanjutnya pada tanggal 15 Juli 2018 - 31 Agustus 2018 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Riau.

Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensive* pada hari Rabu tanggal 15 Juli 2020 dengan judul skripsi “**Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan**” dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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