

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan,
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.



**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

OLEH :

USWATUN HASANA

NIM. 11771201694



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2021M / 1442H



**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH :

USWATUN HASANA
NIM. 11771201694



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2021M / 1442H

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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : USWATUN HASANA
 NIM : 11771201694
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT
 STATISTIK PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH:
 PEMBIMBING

Ulfiah Novita, SE, M.Si
 NIK. 130 717 061

MENGETAHUI :

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI
 SI MANAJEMEN



Astuti Melfinda, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018



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.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : USWATUN HASANA
 NIM : 11771201694
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI RIAU
 TANGGAL UJIAN : 14 OKTOBER 2021

PANITIA PENGUJI

KETUA

Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

MENGETAHUI

PENGUJI I

Dr. Muhammad April, SH, M.HUM
 NIK. 130 712 072

PENGUJI II

Ermansyah, SE, MM
 NIK. 130 712 070

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.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : USWATUN HASANA
 NIM : 11771201694
 Tempat/Tanggal Lahir : Taram, 30 Agustus 1998
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : S1 Manajemen
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP
 KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI
 RIAU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulisan ilmiah saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 7 Oktober 2021

Yang membuat pernyataan



Uswatun hasana
 NIM. 11771201694

**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.

ABSTRAK**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI RIAU****Oleh:****USWATUN HASANA**
NIM. 11771201694*Email: 11771201694@students.uin-suska.ac.id*

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang, banyak hal yang mampu mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kompetensi dan pelatihan. Kinerja adalah penentu pencapaian tujuan sebuah instansi. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai badan pusat statistik provinsi riau sebanyak 80 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel *purposive sampling* adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan menjelaskan kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara secara simultan kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai R Square menjelaskan kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan dan Kinerja



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis hanturkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk mengikuti ujian akhir Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini, tidak sedikit rintangan yang penulis hadapi, baik dari segi materi maupun non-materi. Akhirnya, dengan segala perjuangan dan kerja keras serta semangat yang berkebar penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI RIAU”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan serta kejanggalan baik dari segi bentuk, susunan, tata bahasa, maupun dalam bentuk nilai ilmiahnya, karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat lebih sempurna di masa yang akan datang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, dukungan, bantuan dan petunjuk dari berbagai pihak, baik moril maupun material. Selain itu, banyak sekali curhatan pikiran dan motivasi yang penulis dapatkan demi kesempurnaan tugas berharga ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut andil dalam penyelesaian skripsi ini, di antaranya:

- 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.

Kepada kesayangan saya Ayahanda “Yunsiwar” dan Ibunda “Itna Dewita” yang membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberkati penulis dengan do’a mulai dari menjalankan perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus ikhlas serta memberikan bantuan material, spiritual, dan moral yang tak akan dapat penulis balas, selain berdo’a kepada Allah SWT agar ayahanda dan ibunda senantiasa diberikan kesehatan dan umur yang diberkahi serta selalu dalam lindungan Allah SWT. Terimakasih banyak buat Adinda tersayang “Fauziyyah” yang menemani penulis selama penelitian, dan telah banyak memberikan motivasi dan do’anya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, S.E, M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Ulfiah Novita, SE, M.Si selaku dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.



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.

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

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

8. Kasubag Kepegawaian & Hukum Badan Pusat Statistik Bapak Amrizal, SST, M.M dan seluruh pegawai Badan Pusat Statitik Provinsi Riau yang telah banyak membantu menyebarkan dalam mengisikan kuesioner penelitian ini.

9. Kepada teman-teman seperjuangan Manajemen lokal-E 2017, teman-teman Manajemen SDM lokal-B 2017, teman-teman Praktek Kerja Lapangan di Kantor BPKAD Provinsi Riau, teman-teman KKN DR+ Minas Jaya 2020 dan teman-teman seperjuangan yang lainnya yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu memberikan semangat kepada penulis.

Akhir kata kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Aamiin Ya Rabbal ‘Alamiin.

Pekanbaru, 14 Oktober 2021

Penulis,

USWATUN HASANA
NIM. 11771201694



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.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBARAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	12
1.5. Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	16
2.1. Manajemen.....	16
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	16
2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen.....	17
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.3. Kinerja	20
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	20
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	21



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.

2.3.3 Indikator Kinerja	22
2.4. Kompetensi	23
2.4.1 Pengertian Kompetensi	23
2.4.2 Faktor-faktor Kompetensi	24
2.4.3 Indikator Kompetensi.....	27
2.5. Pelatihan.....	28
2.5.1 Pengertian Pelatihan.....	28
2.5.2 Tujuan Penelitian	29
2.5.3 Faktor-faktor Pelatihan	29
2.5.4 Indikator Pelatihan	31
2.6. Hubungan Antar Variabel.....	33
2.6.1 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja	33
2.6.2 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja.....	33
2.6.3 Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja.....	34
2.7. Pandangan Islam	35
2.7.1 Pandangan Islam terhadap Kinerja	35
2.7.2 Pandangan Islam terhadap Kompetensi	35
2.7.3 Pandangan Islam terhadap Pelatihan.....	36
2.8. Penelitian Terdahulu	37
2.9. Kerangka Pemikiran	40
2.10. Konsep Operasional Variabel.....	42
2.11. Hipotesis	43

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.

BAB III METODE PENELITIAN.....	44
3.1. Lokasi & Waktu Penelitian	44
3.2. Jenis & Sumber Data	44
3.2.1 Data Kuantitatif	44
3.2.2 Data Primer.....	44
3.2.3 Data Sekunder	44
3.3. Populasi & Sampel Penelitian.....	45
3.3.1 Populasi	45
3.3.2 Sampel.....	45
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.4.1 Angket (Kuesioner).....	46
3.4.2 Wawancara	46
3.4.3 Observasi	46
3.5. Metode Analisis Data.....	47
3.5.1 Metode Analisis Deskriptif	47
3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif	47
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
3.6 Uji Kualitas Data	49
3.6.6 Uji Validitas Data.....	49
3.6.7 Uji Reliabilitas.....	49
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.7.1 Uji Normalitas	50
3.7.2 Uji Multikolinieritas	50



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.

3.7.3 Uji Heterokedastisitas.....	50
3.8 Uji Hipotesis	51
3.8.1 Uji T (Uji Parsial).....	51
3.8.2 Uji F (Uji Simultan)	51
3.8.3 Uji Koefisien Determinan (R ²).....	52
BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI	53
4.1. Sejarah Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Riau	53
4.2. Visi dan Misi Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.....	55
4.2.1 Visi	55
4.2.2 Misi.....	55
4.3. Struktur Organisasi Badan Usat Statistik Provinsi Riau.....	56
4.4. Bagian Unit Kerja Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Riau .	57
4.5. Tugas, Fungsi, Kewenangan Badan Pusat Statistik Provinsi Riau	61
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
5.1. Karakteristik Responden.....	63
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia Responden	64
5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
5.1.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja	65
5.2. Deskripsi Variabel	66
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi.....	66
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan	67
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	69



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.

5.3. Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	71
5.3.1 Uji Validitas	71
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	73
5.4. Uji Asumsi Klasik.....	73
5.4.1 Uji Normalitas	73
5.4.2 Uji Multikolinieritas	74
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	75
5.5. Analisis Data Penelitian.....	77
5.5.1 Regresi Linier Berganda.....	77
5.5.2 Uji Secara Parsial (Uji t)	78
5.5.3 Uji Secara Simultan (Uji F).....	79
5.5.4 Koefisien Determinasi.....	80
5.6. Pembahasan	81
5.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau	81
5.6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau	84
5.6.3 Pengaruh Kompetensi Dan Pelatiha Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau	85
BAB VI PENUTUP.....	88
6.1. Kesimpulan	88
6.2. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penelitian Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau 2018-2020	3
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2020.....	5
Tabel 1.3	Evaluasi Pemasukan Dokumen Survei Beberapa Kegiatan Tahun 2020	7
Tabel 1.4	Data Pegawai Yang Mengikuti Pelatihan Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	37
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden	64
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Kerja	65
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi.....	66
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan	67
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai	79
Tabel 5.8	Uji Validitas Angket	72
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas	73
Tabel 5.10	Uji Normalitas Data	74
Tabel 5.11	Uji Multikolinieritas	75
Tabel 5.12	Uji Heteroskedastisitas	76

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.

Tabel 5.13	Analisis Regresi Berganda.....	77
Tabel 5.14	Uji t (Uji Parsial).....	79
Tabel 5.15	Uji F (Uji Simultan).....	80
Tabel 5.16	Koefisien Determinasi	81



UIN SUSKA RIAU

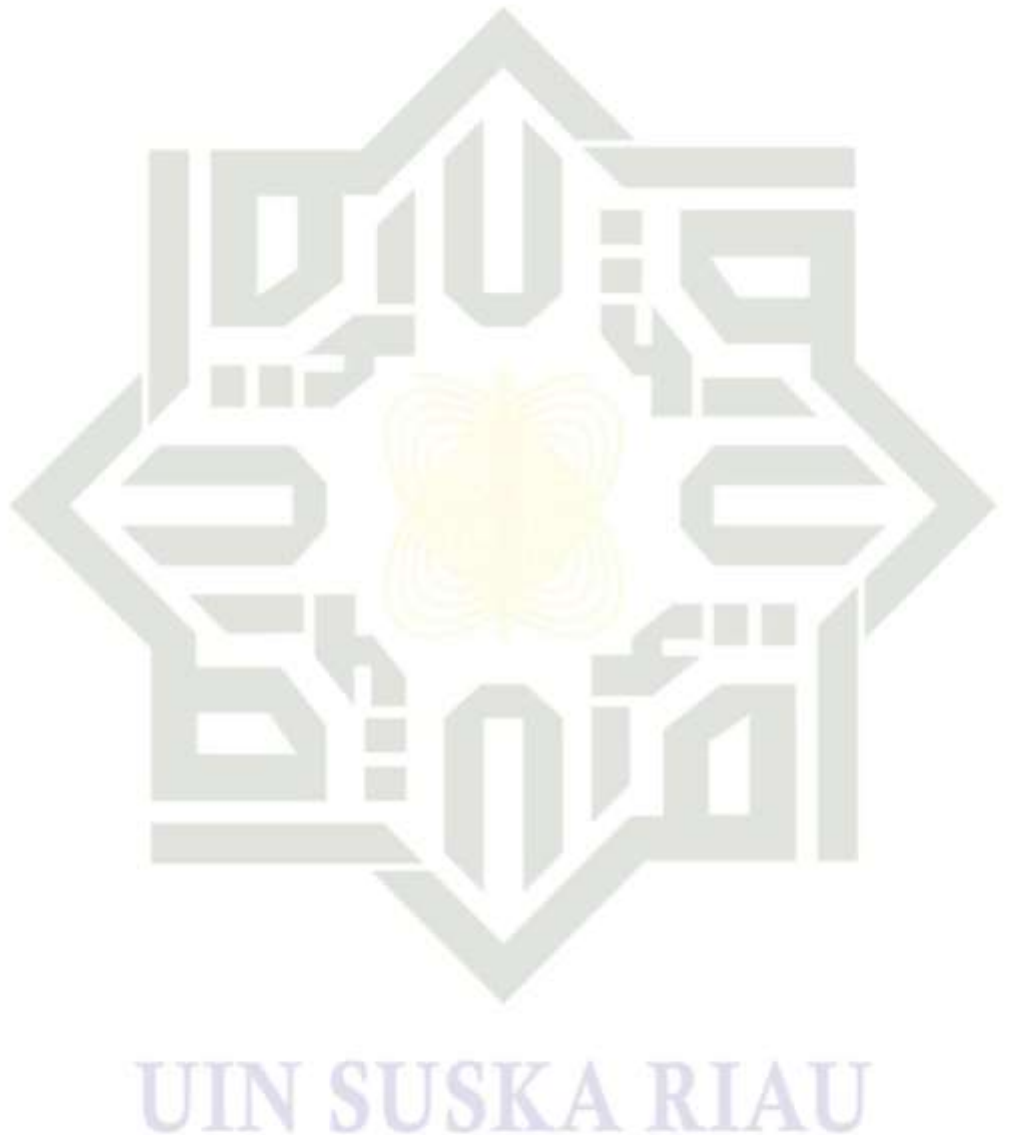


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4.1	Susunan Organisasi BPS Provinsi Riau Tahun 2020	56
Gambar 5.1	Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot	76





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya yang paling dibutuhkan dan paling penting didalam organisasi yaitu sumber daya manusia, karena didalam organisasi sumber daya manusia inilah yang akan berperan terhadap jalannya suatu organisasi. Instansi pemerintah maupun swasta memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan. Dengan demikian sumber daya manusia harus digerakkan dan dikelola secara aktif agar terwujudnya efektivitas dan keberlangsungan kerja didalam perusahaan atau intansi.

Badan Pusat Statistik Provinsi Riau merupakan salah satu lembaga perwakilan Badan Pusat Statistik (BPS) di daerah yang mempunyai tugas pokok menyediakan data statistik dasar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Badan Pusat Statistik (BPS) diamanatkan untuk menyediakan data dan informasi statistik pada skala nasional maupun regional, serta melakukan koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan standarisasi dalam penyelenggaraan statistik. Data dan informasi statistik yang dihasilkan oleh Badan Pusat Statistik tersebut nantinya akan digunakan sebagai bahan rujukan untuk menyusun perencanaan, melakukan evaluasi dalam membuat keputusan, dan memformulasikan kebijakan. Keterangan data dan informasi statistik yang cepat, berkualitas, serta tepat waktu merupakan hal yang harus diperhatikan oleh Badan Pusat Statistik sebagai penyedia data. Oleh karena itu, upaya peningkatan akan

- 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.

kualitas data yang dihasilkan oleh Badan Pusat Statistik menuntut peningkatan kinerja instansi Badan Pusat Statistik sebagai penyedia data. Selain itu kegiatan statistik yang dilaksanakan oleh Badan Pusat Statistik harus mampu memenuhi standar manajemen mutu. Standarisasi tersebut dimaksud agar dapat diketahui alur proses kegiatan dalam penyusunan data dan informasi statistik secara jelas dan transparan. Dengan semangat reformasi statistik, maka pelayanan dan pengembangan informasi statistik tidak hanya menghasilkan keragaman data tetapi juga harus mengutamakan kualitas data. Jaminan kualitas menjadi Badan Pusat Statistik lebih kredibel dan akuntabel ditingkat nasional, regional maupun internasional. Untuk itu, kinerja Badan Pusat Statistik dituntut dalam menghasilkan data berkualitas sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan kegiatan statistik.

Pegawai adalah salah satu faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan lembaga ataupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi instansi/organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras. Supaya mau bekerja keras dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dalam hal ini pegawai perlu pembinaan yang baik dari organisasi. Pembinaan pegawai dilakukan guna meningkatkan kemampuannya menghasilkan produktifitas yang tinggi baik untuk organisasi saat ini maupun organisasi tempat bekerjanya di masa yang akan datang, salah satunya memotivasi pegawai.



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.

Rivai (2016:11) “mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya.” Kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja karyawan itu baik atau buruk. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Disebutkan pula, bahwa sumber daya manusia ini tidak hanya sebagai alat manajemen, tetapi juga sebagai pembaharu manajemen, inisiator, mediator, dan sebagai pemikir (*think thank*) dalam pengembangan organisasi.

Untuk melihat penilaian kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau dari tahun 2018-2020 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1: Penilaian Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau 2018-2020

No.	Tahun	Unsur yang dinilai		Nilai Prestasi Kerja (%)	Kategori
		Sasaran Kerja Pegawai (SKP)(%)	Perilaku Kerja (%)		
1	2018	48,60	31,55	80,15	Baik
2	2019	49,30	33,32	82,62	Baik
3	2020	48,99	32,90	81,89	Baik

Sumber : Sub Bag Kantor BPS Provinsi Riau 2020

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 kinerja Badan Pusat Statistik Provinsi Riau memperoleh nilai 80,15 persen, pada tahun 2019 memperoleh nilai 82,62 persen dan tahun 2020 memperoleh nilai kinerja 81,89 persen. Seperti yang terlihat dari tabel 1.1 data penilaian kinerja, bahwa kinerja pegawai menunjukkan fluktuasi atau pasang surut, sempat mengalami peningkatan pada tahun 2019 namun turun kembali pada tahun 2020.



Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan bapak Amrizal, SST, M.M selaku Kasubag Kepegawaian dan Hukum Badan Pusat Statistik Provinsi Riau diketahui masalah yang dihadapi saat ini dirasakan bahwa kinerja pegawai dalam lingkungan BPS Provinsi Riau masih belum optimal sehingga perlu ditingkatkan. Dari hasil evaluasi pemasukan dokumen kegiatan survei masih terdapat laporan hasil pekerjaan dari pegawai yang mengalami keterlambatan pelaporan dokumen atau tidak tepat waktu dari waktu yang ditentukan, menyebabkan belum optimalnya kinerja pegawai di BPS Provinsi Riau. Berdasarkan kajian dari pernyataan ini, penelitian ini mencoba untuk mengidentifikasi berbagai variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **Simamora (2012:53)**, yaitu faktor individu yang meliputi kompetensi, kemampuan kerja dan latar belakang, faktor psikologi yang meliputi pelatihan, kepribadian dan motivasi, faktor organisasi yang meliputi bentuk pekerjaan dan kepemimpinan. Namun berdasarkan pra survey penelitian di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel kompetensi dan pelatihan.

Menurut **Sutrisno (2014:203)** yakni kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja seseorang dalam pekerjaannya, dengan hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memprediksi kinerja seseorang atau mempengaruhi terhadap kinerja.

Suatu fenomena terjadi kalau dilihat dari tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau cukup mumpuni

dalam meningkatkan kinerja organisasi ini terlihat jumlah pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2 : Jumlah Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2020

No.	Unit Organisasi	Jenjang Pendidikan				Jumlah Pegawai Perbidang
		S2	S1/ DIV	DIII	SLTA	
1.	Bagian Tata Usaha	4	13	4	5	26
2.	Bidang Statistik Produksi	8	5	0	0	13
3.	Bidang Statistik Distribusi	4	6	0	1	11
4.	Bidang Statistik Sosial	3	7	1	1	12
5.	Bidang Neraca Wilayah & Analisis Statistik (Nerwilis)	5	6	0	1	12
6.	Bidang Intergrasi Pegolahan & Diseminasi Statistik (IPDS)	2	4	0	0	6
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan		26	40	5	8	80
Persentase		32,5%	50%	6,25%	10%	100%

Sumber : Sub Bag Kantor BPS Provinsi Riau 2020

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui tingkat pendidikan dari jumlah pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi yang terdiri dari 80 orang, pegawai tersebut dari SLTA hingga S2. Dimana lulus SLTA terdiri 8 orang dengan 10 persen, lulusan D3 terdiri 5 orang dengan 6,25 persen, lulusan S1/D4 terdiri 40 orang dengan 50 persen, dan lulusan S2 terdiri 26 orang dengan 32,5 persen. Ditihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai mayoritas berpendidikan Sarjana (S1 dan S2) tetapi terkadang pegawai tersebut tidak bisa diatur dan sering mengalami tidak disiplin seperti masuk kantor sering terlambat dan pulang lebih awal.



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.

Beberapa pegawai juga kebingungan dalam melakukan pekerjaannya dan sulit memecahkan masalah dikarenakan pegawai tersebut ditempatkan dengan bidang yang tidak sesuai seperti kebutuhannya tamatan Statistik tapi masih ada SLTA, kemudian seharusnya pegawai tersebut di bagian komputer tapi masih ada yang dibagian ekonomi. Itulah beberapa yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai tersebut rendah atau menurun. (Sumber: Hasil wawancara dengan bapak Amrizal, SST, M.M selaku Kasubag Kepegawaian dan Hukum Badan Pusat Statistik Provinsi Riau tanggal 18 Oktober 2021 pukul 10.00 WIB).

Pegawai yang dibutuhkan Badan Pusat Statistik adalah kompetensi kerja yang agak spesifik menyangkut penguasaan ilmu statistik. Hal itu mengingat beban kegiatan Badan Pusat Statistik yang relatif berat, yakni melaksanakan tugas pemerintah di bidang statistik berupa sensus maupun survei untuk mendapatkan data. Dalam hal ini Badan Pusat Statistik diamanatkan oleh pemerintah untuk menyelenggarakan statistik dasar dan mengumumkan hasilnya secara teratur dan transparan kepada masyarakat. Sehingga telah dimaklumi bahwa penguasaan pekerjaan statististik harus memiliki kompetensi dasar di Bidang Statistik. Terutama pada Bidang Statistik Produksi, Bidang Statistik Distribusi, Bidang Statistik Sosial, Bidang Neraca Wilayah & Analisis Statistik (Nerwilis) dan Bidang Integrasi Pegolahan & Diseminasi Statistik (IPDS). Kelima bidang ini pegawainya harus memiliki kompetensi untuk menyediakan data mulai dari perencanaan, pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian (diseminasi) data.

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.

Keberadaan Badan Pusat Statistik sebagai lembaga penyedia data statistik resmi (*official Statistics*) sangat diharapkan untuk memenuhi kebutuhan permintaan data dari berbagai kalangan. Dalam hal ini terutama untuk memenuhi kepentingan pemerintah dalam menyusun dokumen perencanaan pembangunan.

Beta berat tugas dan tanggung jawab instansi Badan Pusat Statistik yang harus profesional dalam mengelola dan menghasilkan data yang berkualitas. Kinerja mereka sangat diharapkan dalam memberikan pelayanan yang dapat memuaskan seluruh pengguna data. Misalnya untuk menjaga kualitas data yang dihasilkan dilakukan pengawasan para petugas pencacahan serta dilakukannya monitoring kualitas pada setiap pelaksanaan pendataan/ survey/ sensus sampai pengolahan data.

Disamping itu kompetensi akan mendorong pegawai untuk mendapatkan dan menerapkan *skill* dan *knowledge* sesuai kebutuhan pekerjaan, karena hal ini merupakan instrumen bagi pencapaian target yang diinginkan organisasi.

Tabel 1.3 berikut ini menjelaskan bagaimana tingkat pemasukan dokumen hasil survey pada tahun 2020.

Tabel 1.3 : Evaluasi Pemasukan Dokumen Survei Beberapa Kegiatan Tahun 2020

No.	Jenis Kegiatan	Target/ Volume	Realisasi	%	Pemasukan (%)	
					Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu
	Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)	373	322	86,3	58,71	27,8



- 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.	Jenis Kegiatan	Target/ Volume	Realisasi	%	Pemasukan (%)	
					Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu
2.	Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas)	160	153	95,6	65,00	19,3
3.	Potensi Desa (Podes)	35	34	97,1	54,29	1,4
4.	Survei Perilaku Anti Korupsi (SPAK)	31	30	96,7	51,61	48,3
5.	Program Kalender Pencatatan Pemotongan Ternak (KPPT)	3	3	100	33,33	100
6.	Kerangka Sampel Area (KSA) Jagung	14	13	92,8	42,86	50,0
7.	Survei E-Commerce	11	10	90,9	54,55	18,1
8.	Survei Pola Distribusi	14	14	100	50,00	35,7
9.	Survei Perdagangan	6	6	100	66,67	33,3
10.	Survei Harga Kemahalan Konstruksi (SHKK)	6	4	66,6	66,67	16,6
11.	Survei Wisatawan Nusantara (SWN)	7	7	100	57,14	42,8
12.	Pelatihan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakenas)	4	4	100	75,00	25,00

Sumber : Sub Bag Kantor BPS Provinsi Riau 2020

Dari tabel 1.3 terdapat beberapa kegiatan yang tidak mencapai target dan realisasi disamping itu juga beberapa kegiatan yang mengalami keterlambatan pelaporan dokumen atau tidak tepat waktu dari waktu yang ditentukan, sehingga



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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dapat menggambarkan belum optimalnya kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau salah satu yang menjadi titik tolak dilakukannya penelitian ini. Dari fenomena tersebut masih dijumpai beberapa kesalahan bukan berarti kompetensi petugas atau pegawai tersebut tidak diragukan lagi sebab setiap melakukan suatu pendataan atau survei terlebih dahulu dilakukan dengan pelatihan petugas sebelum melakukan pendataan atau survei.

Selain kompetensi, pelatihan merupakan salah satu penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebab, pelatihan seperti menurut **Mangkuprawira (2015:146)**, pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai. Organisasi berinvestasi dalam pelatihan yang efektif dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai keuntungan jangka pendek dan jangka panjang.

Dikarenakan masih banyak pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya belum menguasai bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, pelatihan merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk peningkatan kemampuan individu bagi kepentingan jabatan dengan sasaran, pencapaian kinerja jangka pendek. Dalam kenyataannya, masih banyak instansi yang salah mengikutsertakan pegawainya dalam program pelatihan. Sudah menjadi fenomena umum di negeri ini bahwa hampir seluruh unsur pimpinan pemerintah senantiasa meletakkan pengembangan sumber daya manusia di urutan teratas dari program kerjanya. Namun, dalam implementasinya, pengembangan SDM ini tidak berjalan sebagaimana mestinya. Kurangnya pelatihan dan Kompetensi dapat mengurangi kemampuan Sumber daya Manusia dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Untuk mewujudkan SDM yang berkompentensi, diperlukan pelatihan-pelatihan yang harus diikuti pegawai.

Tabel 1.4: Data Pegawai yang Mengikuti Pelatihan Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Tahun 2020

No.	Jenis Pelatihan Pegawai	Jumlah Pegawai yang mengikuti
1.	Pelatihan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)	8 pegawai
2.	Pelatihan Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas)	7 pegawai
3.	Pelatihan Potensi Desa (Podes)	2 pegawai
4.	Pelatihan Survei Perilaku Anti Korupsi (SPAK)	3 pegawai
5.	Pelatihan Program Kalender Pencatatan Pemotongan Ternak (KPPT)	2 pegawai
6.	Pelatihan Kerangka Sampel Area (KSA) Jagung	4 pegawai
7.	Pelatihan Survei E-Commerce	4 pegawai
8.	Pelatihan Survei Pola Distribusi	4 pegawai
9.	Pelatihan Survei Perdagangan	3 pegawai
10.	Pelatihan Survei Harga Kemahalan Konstruksi (SHKK)	3 pegawai
11.	Pelatihan Survei Wisatawan Nusantara (SWN)	3 pegawai
12.	Pelatihan Wilayah Kerja Statistik (Wilkerstat)	2 pegawai
Jumlah		45 pegawai

Sumber : Sub Bag Kantor BPS Provinsi Riau 2020

Dari tabel 1.4 menunjukkan berbagai pelatihan yang telah diikuti pegawai yang membutuhkan kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau yang biasanya diadakan didalam maupun luar dinas, untuk tahun 2020 mengingat masih dalam pandemi Covid-19 pelatihan dilaksanakan secara virtual dengan *Zoom Meeting*. Pelatihan ini diadakan 2-3 kali dalam setahun, ini dapat diyakini pegawai memiliki bekal kemampuan dan kecakapan



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.

dalam melayani masyarakat yang berurusan untuk menyediakan data dan informasi statistik pada skala nasional maupun regional. Optimalisasi pelatihan diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai telah dibekali dengan berbagai pengetahuan terkait dengan tugas-tugasnya, sehingga mampu memberikan pelayanan yang berkualitas terhadap setiap kepentingan masyarakat.

Merujuk tabel 1.4 secara sekilas program pelatihan sudah terlaksana dengan baik, tetapi hasil wawancara dengan salah satu pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau diketahui bahwa pelatihan belum proporsional karena personil yang mengikuti pelatihan terbatas secara kualitas dan kuantitas. Artinya yang mengikuti program pelatihan itu-itu saja orangnya, sehingga tidak terjadi pemerataan dalam rangka pembekalan pengetahuan dan keterampilan kerja pegawai.

Pelaksanaan suatu program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja dari pegawai tersebut. Dengan demikian arti penting pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam suatu organisasi atau instansi.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau?
3. Apakah kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak yaitu:

a. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulisan sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah kompetensi dan pelatihan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan manfaat lebih untuk dapat memperdalam pemahaman tentang teori manajemen sumber daya manusia, sekaligus untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau dalam menyusun strategi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.



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.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan proposal ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab. Secara sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang: lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI

Dalam bab ini membahas tentang sejarah singkat instansi, Visi dan Misi serta struktur dan aktifitas instansi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan penutup dimana akan mengambil beberapa kesimpulan serta memberikan beberapa saran.

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.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi, sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu kompetensi dan pelatihan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kajian pustaka ini akan dikemukakan mengenai teori yang relevan dengan variabel yang digunakan terhadap penelitian ini. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, buku, jurnal dari pengertian serta terfokus pada teori permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. **Hasibuan (2013:1)**

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan didapat ditinggalkan. Terdapat 6 unsur dari manajemen yang terdiri dari *man, money, methode, machines, materials* dan *market* (**Hasibuan, 2013:1**)



2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen

Dalam manajemen terdapat sejumlah fungsi-fungsi operasional. Fungsi-fungsi telah dikemukakan oleh para penulis dengan berbagai sudut pendekatan dan sudut pandang yang berbeda.

Adapaun fungsi-fungsi manajemen menurut **G.R Terry (dalam Hasibuan, 2013:3)**, ialah:

- a. *Planning*
- b. *Organizing*
- c. *Actuating*
- d. *Controlling*

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Fahmi (2017:100)** Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja efektif.

Menurut **Mangkunegara (2013:2)** manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan. Pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Hasibuan (2012:23)**, manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam menggunakan kemampuan manusia



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.

agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan penendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk mengatur, mengelola dan memelihara keseluruhan manusia yang ada di perusahaan atau instansi, agar apa yang menjadi tujuan perusahaan atau instansi dapat dicapai dengan mudah.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2013:21)** terdapat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Perencanaan

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

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Pengarahan

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

4. Pengendalian

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

5. Pengadaan

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

6. Pengembangan

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

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Saifur Kasim 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.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

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

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Rivai (2016:11) “mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya.”

Menurut **Wibowo (2010:7)** kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut **Kasmir (2016:182)** kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang di tuntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan



sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa defenisi para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan bersama, sehingga tujuan dari kinerja akan menghasilkan kinerja organisasi yang berprestasi dengan pegawai-pegawai yang berprestasi didalam organisasi.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **Mathis dan Jackson** dalam **Priansa (2017:50)** adalah sebagai berikut.

1. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mental yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik, pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal



ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan dari sesuatu yang dilakukan.

3. Lingkungan organisasional

Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

2.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut **Mangkunegara (2017:75)** antara lain adalah :

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

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja dari hasil pegawai didalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.



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 Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi

Para ahli umumnya memberikan pandangan bervariasi tentang kompetensi. Menurut **Rivai (2011:302)** kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Menurut **Boyatzis** dalam **Priansa (2017:86)** menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan perusahaan yang akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Menurut **Martin** dalam **Priansa (2017:86)** menyatakan bahwa kompetensi mengacu pada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan pegawai. Kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa pegawai ke dalam pekerjaan, seperti kreatifitas dan keterampilan menghasilkan jaringan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang kompetensi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.



2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell dalam Wibowo (2010:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengetahuan dalam lingkungan tersebut.



- 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.



Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi, misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

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 Indikator Kompetensi

Menurut **Sutrisno (2014:204)** menyatakan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep indikator Kompetensi diantaranya:

1. Pengetahuan adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman ialah kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
5. Sikap ialah perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.



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 milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

6. Minat adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

2.5 Pelatihan

2.5.1 Pengertian Pelatihan

Menurut **Mangkunegara (2016:44)** mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. (**Rivai, 2013:213**)

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu. Pada setiap aktifitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pelatihan harus dirumuskan dengan jelas dan tidak mengabaikan kemampuan perusahaan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dasar dari pelatihan adalah untuk membangun atau mengembangkan pengetahuan dan keterampilan



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.

individu guna mencapai tingkat yang diinginkan. Jadi dalam hal ini dengan adanya pelatihan maka hasil kerja dari pegawai tersebut menjadi lebih baik, dan akan berdampak terhadap kinerja kerja yang ditimbulkannya.

2.5.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan utama suatu program pelatihan adalah meningkatnya kompetensi pegawai sehingga memungkinkannya berkinerja lebih baik dalam organisasinya. Itu pun dengan catatan bahwa pelatihan berhasil membuat orang yang mengikutinya belajar sesuatu.

Selain itu menurut **Putra Pratama** dalam (**Leatemia, 2018**) Tujuan pelatihan adalah meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai agar nantinya pegawai mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga pegawai bersemangat untuk bekerja pada perusahaan.

2.5.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut **Marwansayah (2014:156)** antara lain:

Dukungan manajemen puncak

Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM

Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.

Perkembangan teknologi

Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.

4. Kompleksitas organisasi

Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbarui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.

Gaya belajar

Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak menunjuk kepada perubahan perilaku yang bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.

6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM, yakni rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan

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 pengembangan karir, hubungan karyawan, manajemen PHK, dan administrasi personalia, serta sistem informasi SDM.

2.5.4 Indikator pelatihan

Indikator-indikator Pelatihan menurut **Mangkunegara (2013:62)**, diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan program pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatihan

Pelatihan/instruksi yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7. Waktu (Banyaknya Sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

Indikator-indikator tersebut merupakan tolak ukur yang akan digunakan dalam mencapai kinerja kerja yang diinginkan, maka dari itu pelatihan dibantu dengan adanya motivasi maka akan menghasilkan kinerja yang lebih kompleks dalam pencapaian tujuan perusahaan atau instansi.

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.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi merupakan bagian dari karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu atau tim. Memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan kriteria pekerjaan yang dibutuhkan akan mampu memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar kerja.

Pada dasarnya seseorang yang bekerja dengan kompetensi atau pengetahuan yang tinggi tentunya akan menghasilkan kerja yang baik pula, sebagaimana jika seseorang bekerja tanpa dilandasi pengetahuan dan pengalaman tentu akan berdampak tidak efektifnya hasil kerja yang dihasilkan, maka dalam hal ini kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Kompetensi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan oleh pendapat **Sutrisno (2014:203)** yakni kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja seseorang dalam pekerjaannya, dengan hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memprediksi kinerja seseorang atau mempengaruhi terhadap kinerja.

2.6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut **Mangkuprawira (2015:146)**, pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai. Organisasi berinvestasi dalam pelatihan yang efektif dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai keuntungan jangka pendek dan jangka panjang.



Sudiro (2010:80) menyatakan, “maksud dari pelatihan itu sendiri merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan dalam waktu singkat dengan metode yang mengutamakan praktik dari pada teori atau dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara singkat merupakan kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa depan”.

2.6.3 Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja

Menurut **Sutrisno (2014:203)** yakni kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja seseorang dalam pekerjaannya, dengan hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memprediksi kinerja seseorang atau mempengaruhi terhadap kinerja.

Sudiro (2010:80) menyatakan, “maksud dari pelatihan itu sendiri merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan dalam waktu singkat dengan metode yang mengutamakan praktik dari pada teori atau dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara singkat merupakan kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa depan”.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang bagus dapat meningkatkan kinerja pegawai dan untuk meningkatkan kompetensi diperlukan pelatihan untuk memperoleh keterampilan pegawai sehingga kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat meningkat.



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Penilaian dari hasil kerja (amalan) merupakan patokan bagi setiap muslim dalam beribadah. Dimana setiap yang dilakukan oleh manusia semasa hidupnya akan dicatat dan akan dipertanggungjawabkan diakhirat.

Demikian pula dalam kehidupan dunia setiap manusia perlu untuk menghitung hasil kerja yang telah dilakukan sebagai acuan akan upah yang akan menjadi haknya.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Mulk ayat 2 yang berbunyi:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ

Artinya: “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia lagi Maha Perkasa lagi Maha Ampun.” (Q.S. Al-Mulk : 2)

Didalam kehidupan setiap amalan yang diperbuat akan dihitung dan akan mendapat ganjaran dihari akhir. Demikian pula dengan jika dipraktikkan dalam organisasi, maka setiap anggota didalam organisasi harus dihitung amalannya (perbuatannya), sebagai bahan pertimbangan dikemudian hari oleh manajer.

2.7.2 Pandangan Islam Tentang Kompetensi

Kompetensi dalam bekerja harus diperhatikan sebab dalam Islam juga dijelaskan jika bekerja dengan benar dan memanfaatkan segala kemampuannya dan mengikuti segala peraturan tentunya akan mendapatkan imbalan yang sesuai



yang diharapkan. Maka dalam hal ini kompetensi sangat penting dalam peningkatan kinerja seseorang, sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: *“Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajhilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Q.S. Al-Mulk:15)*

Faktor kompetensi merupakan suatu wahana yang begitu penting dalam melaksanakan pekerjaan, dengan kompetensi yang lebih baik tentunya seseorang akan dapat mengubah tujuan kerja menjadi yang lebih lagi, sebagaimana karakteristik komponen tentunya akan berkaitan dengan seleksi disaat masuk kerja, dengan pemilihan pegawai dengan kompetensi yang tepat dan sesuai dengan kriteria kerja tentunya akan mengembangkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

2.7.3 Pandangan Islam Tentang Pelatihan

Allah SWT mengajurkan kita untuk menuntut ilmu dengan bersungguh-sungguh, sebagai firman Allah SWT dalam Al-Qur'an:

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُوا عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ

Artinya: *“Sebagaimana Kami telah mengutusmu seorang Rasul (Muhammad) dari (kalangan) kamu yang membacakan ayat-ayat Kami, menyuci kamu dan Kitab (Al-Qur'an) dan Hikmah (Sunnah), serta*



mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui.” (Q. S. Al-Baqarah : 151)

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa pelatan memberikan ilmu terhadap diri sendiri. Agar organisasi bisa berkembang dan mengikuti kemajuan zaman, maka organisasi harus melakukan suatu perubahan salah satunya yaitu dengan cara adanya pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dan tentunya ditujukan dengan niat ibadah kepada Allah SWT. Pelatihan merupakan pembelajaran dan pembekalan yang sangat penting setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya dibidang masing-masing. Maka pelatihan sangat diperlukan instansi.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Meri Revita. “e-Jurnal Katalogis ISSN : 2302-2019, Vol. 3, No. 9 (2015)”	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi	Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada variabel X_2 , X_3 dan lokasi penelitian

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.

© 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.

No.	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
2	A.PM. Yusmanto, Nurwanah “Journal of Management Science (JMS) P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961, Vol. 1, No. 2 (2020)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dapa Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai	Pendidikan, Pelatihan, dan Mutasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada X_1 , X_3 dan lokasi penelitian
3	Bahrial Syah, Luis Marnisah, Fakhry Zamzam Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro) p-ISSN: 2722-0958 e-ISSN: 2722-094X Vol. 2 No. 1 (2021)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuasin	Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada variabel X_2 , X_3 dan lokasi penelitian
4	N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Abdul Rajak. Jurnal Ekonomi Efektif.P-ISSN: 2622-8882 E-ISSN: 2622-9935 Vol. 2, No. 3 (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta	Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada variabel X_2 dan lokasi penelitian

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.	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
5	Yusuf Ardiansyah, Lisa Harry Sulistiyowati. “Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen, E-ISSN: 2579-9401 P-ISSN: 2579-9312, Vol. 2, No.1, (2018)	Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan	Kompetensi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada variabel X_2 dan lokasi penelitian
6	Sofian Syahrul, Yusran Adi, Ansar Taufiq. Jurnal of Sustainable Business, ISSN: 2722-659X, Vol. 2, No.1 (2021)	Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada BKPSDM Kabupaten Konawe Utara)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Komitmen dan Pelatihan terhadap kinerja secara Simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan terletak pada variabel X_1 , X_2 dan lokasi penelitian
7	Jalmo Hadi Prayitno, Asriansyah S. Mawung, Achmad Syamsudin. Journal of Environment and Mangement, E-ISSN: 2722-6727 P-ISSN: 2721-0812, Vol. 1, No.2, (2020)	Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah	Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja sedangkan Insentif (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja	Perbedaan terletak pada variabel X_2 , X_3 dan lokasi penelitian

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.	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
8.	Ferdinan Sihaloho. Jurnal Manajemen, P-ISSN: 2301-7775 E-ISSN: 2579-8014, Vol. 10, No.2, (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah	Kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada variabel X_1 , X_2 dan lokasi penelitian
9.	Hamlan Daly. e-Jurnal Katolgis, ISSN: 2302-2019, Vol. 3, No. 1 (2015)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.	Kompetensi, disiplin, kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada variabel X_2 , X_3 dan lokasi penelitian
10.	Akmad Jafar . Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. 5, No. 1, p-ISSN: 2527-5755, e- ISSN: 2751-1905 (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas BKPSDM Kab. Gowa	Pelatihan, Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada variabel X_2 dan lokasi penelitian

2.9 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. (Noor, 2012:76)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

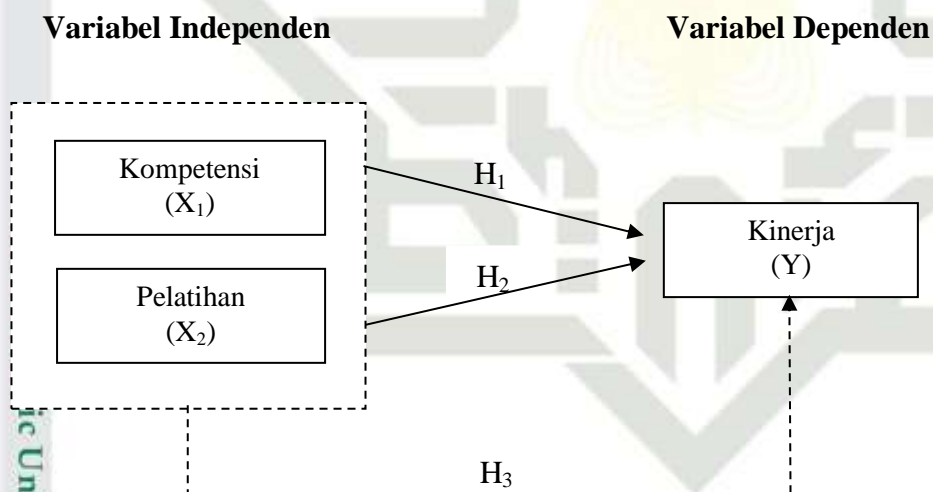
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang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

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

Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang variabel penelitian dan indikator-indikator yang menentukannya. Kerangka pemikiran ini menjelaskan pengaruh langsung antara Variabel Independen atau Variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak di pengaruhi dengan variabel lain, ada dua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain variabel yang digunakan dalam penilaian ini yaitu kinerja (Y). Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan dalam gambar, sebagai berikut:

Gambar 2.1 :

Kerangka Pemikiran



Sumber: Sutrisno (2014:203), Mangkuprawira (2015:156) dan Gultom (2019:29)

Keterangan:

-----> : Pengaruh secara parsial

- - - - -> : Pengaruh secara simultan



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.

2.10 Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu kinerja (Y), serta variabel independen yaitu kompetensi (X_1), dan pelatihan (X_2).

Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (y)	Mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya.” Rivai (2016:11)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab. Mangkunegara (2017:75)	Likert
Kompetensi (X_1)	Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang dapat mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Rivai (2011:302)	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Nilai 5. Sikap 6. Minat Sutrisno (2014:204)	Likert
Pelatihan (X_2)	Mengemukakan bahwa pelatihan (<i>training</i>) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Mangkunegara (2016:44)	1. Jenis pelatihan 2. Tujuan pelatihan 3. Materi 4. Metode yang digunakan 5. Kualifikasi peserta 6. Kualifikasi pelatihan 7. Waktu Mangkunegara (2013:62)	Likert



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.

2.11 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2013:96)**, perumusan hipotesis merupakan langkah ke-6 dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat penelitian yang menyusun dan mengujinya.

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. H1 : Diduga Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

Kompetensi yang baik memiliki pengetahuan, pendidikan, memahami peraturan dalam bekerja, itu sebabnya faktor kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena dapat mendorong pegawai untuk dapat lebih baik sehingga kinerja yang dicapai dapat meningkat.

Penelitian yang dilakukan Rumimpunu R.C. Jaune (*Jurnal EMBA ISSN 2303-11 Vol. 3, No. 3, September 2015*) tentang pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan nasional provinsi Sulawesi Utara. Pernyataan ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di diknas pemprov sulawesi utara. Jika pegawai ingin memiliki kinerja yang tinggi maka perlu dilakukan peningkatan kompetensi baik *hardskill* maupun *softskill*.

2. H2 : Diduga Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

Untuk menghasilkan pegawai yang memiliki pengetahuan keahlian dan sikap mental yang sesuai dengan yang dibutuhkan instansi maka dengan program penyelenggaraan pelatihan diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja.

Peneitian yang dilakukan A.PM. Yusmanto dan Nurmawah (Journal of Management Science E-ISSN 2722-4961 Vol.1, No.2, Juli-Desember 2020) tentang Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. Pernyataan ini menyatakan bahwa pelatihan ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mempercepat peningkatan pegawai perlu dinyatakan lebih banyak mengikuti dan meningkatkan keterampilannya melalui diklat bai dilakukan oleh lembaga departemen dalam negeri maupun di luar organisasi.

3. H3 :Diduga Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statististik Provinsi Riau.

Penelitian yang dilakukan Debby Fransiska Gultom, Widya Wati, Junita Sinaga, dan Della Ananda Putri (Jurnal Manajemen E-ISSN 2615-1928 Vol. 5, No. 1, Januari-Juni 2019) tentang Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. Penelitian ini menyatakan kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit.

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.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Jalan Pattimura No. 12, Pekanbaru 2813. Penelitian ini di mulai pada bulan April 2021 dengan selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Kuantitatif

Sugiyono (2015) Pengertian data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa angka-angka yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Provinsi Riau yang dapat dihitung seperti Data Jumlah Pegawai.

3.2.2 Data Primer

Sugiyono (2016:225) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dan kuesioner dengan subjek penelitian. Dalam penelitian ini data primer berupa catatan hasil wawancara dengan pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. Data yang diperlukan dalam penelitian ini berupa data kinerja, data kompetensi dan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada pegawainya.

3.2.3 Data Sekunder

Sugiyono (2016:225) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain

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.

atau lewat dokumen. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu melalui informasi di Internet mengenai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau yang diperoleh dari perpustakaan, jurnal, artikel, skripsi, maupun laporan-laporan penelitian terdahulu.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau yang masih aktif berjumlah 80 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2018:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pegawai yang mengikuti pelatihan berjumlah 45 orang, adapun dalam menentukan teknik sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria sebagai berikut:

1. Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.
2. Yang mengikuti pelatihan.

Maka, sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 orang.



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.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

3.4.1 Observasi

Menurut **Sugiyono (2017:2013)** Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung kepada perusahaan yang diteliti, dimana penulis melakukan peninjauan langsung terhadap Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

3.4.2 Wawancara

Menurut **Wirawan (2013:92)** wawancara (interview), yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatapan muka langsung, telfon, dan sebagainya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara langsung kepada para kinerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

3.4.3 Angket (Kuesioner)

Menurut **Sugiyono (2017:142)** Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.



Adapun skala pengukur penelitian ini yang digunakan adalah skala likert. Menurut **Sugiyono (2011:107)** skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Skala Likert ini digunakan dalam pengisian kuesioner. Data yang telah terkumpul melalui angket, kemudian penulis olah ke dalam bentuk kuantitatif, yaitu dengan cara menetapkan skor jawaban dari pernyataan yang telah dijawab oleh responden, dimana pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan jumlah jawaban.

Dimana skala penilaian yang digunakan untuk setiap responden adalah skala likert dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
- b) Setuju (S) : diberi skor 4
- c) Netral (N) : diberi skor 3
- d) Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2017:147)** metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2017:8)** metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti



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.

pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda.

3.5.3 Analisis Linier Regresi Berganda

Menurut **Sugiyono (2014:277)** analisis regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) jadi regresi linear berganda akan dilakukan jika jumlah variabel independen minimal 2. Penambahan variabel bebas ini diharapkan dapat lebih menjelaskan karakteristik hubungan yang ada walaupun masih saja ada variabel yang terabaikan.

Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b ₁	= Koefesien regresi X ₁
b ₂	= Koefesien regresi X ₂
X ₁	= Variabel bebas pertama (Kompetensi)
X ₂	= Variabel bebas kedua (Pelatihan)
e	= Variabel Penganggu



3.6 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (independet variabel) yaitu kompetensi dan pelatihan, dan 1 (satu) variabel terikat (dependent variabel) yaitu kinerja pegawai.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, **Sugiyono (2018:267)**. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ untuk signifikan 5% $n =$ jumlah sampel. Jika suatu nilai signifikan $<$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan valid, sedangkan jika suatu nilai signifikan $>$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, **Sugiyono (2018:268)**. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

a. Jika nilai *Cronbach Appha* $\alpha > 0,60$ maka reliabel.

b. Jika nilai *Cronbach Appha* $\alpha < 0,60$ maka tidak reliable.

**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.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas Data

Menurut **Sugiyono dan Susanto (2015:321)** uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria yang berlaku apabila nilai Sig. $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Sugiyono dan Susanto (2015:331)** uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidak korelasi variabel bebas. Ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dideteksi bila nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10 dan toleransi $> 0,1$ berarti tidak ada masalah multikolinieritas.

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut **Sugiyono dan Susanto (2015:346)** uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai Sig. uji t (pada uji Glejser) $> 0,05$ maka varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot.



Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji glejser adalah:

- a. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka data terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut **Sugiyono (2018:223)** Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sig $< \alpha$ maka: H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- b. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau sig $\alpha >$ maka: H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut **Sugiyono (2014:96)** Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Model tersebut dapat disebut layak apabila memiliki nilai Sig F lebih kecil atau sama dengan alpha 0,05. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Sebelum



membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (degree of freedom) - $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05.

Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.8.8 Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ maka : H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai.

3.8.9 Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka: H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

3.8.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut **Sugiyono** dan **Susanto (2015:266)** koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan secara linier antara dua variabel. Jika nilai R semakin mendekati 1,00 maka tingkat hubungan antara dua variabel semakin kuat.

Menurut **Sugiyono** dan **Susanto (2015:268)** koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 berada di antara 0 dan 1. Semakin nilai R^2 mendekati 1 maka variabel bebas semakin baik dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai R^2 yang kecil (mendekati 0) berarti kemampuan variabel-variabel independen (Kompetensi dan Pelatihan) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja Pegawai) amat terbatas. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi ganda (R^2) besarnya antara $0 < R^2 < 1$.



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.

BAB IV

GAMBARAN UMUM INSTANSI

4.1 Sejarah Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Riau

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Pemerintah Non-Kemertrian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindak lanjuti dengan peraturan perundangan Badan Pusat Statistik.

Gedung Badan Pusat Statistik Provinsi Riau yang terletak di Jalan Pattimuran No. 12, Pekanbaru diresmikan pada tanggal 17 Februari 2012 oleh Gubernur Riau H. M. Rusli Zainal dan Deputi Bidang Neraca dan Analisis Statistik BPS RI, DR. Slamet Sutomo.

Materi yang merupakan muatan baru dalam UU Nomor 16 Tahun 1997, antara lain:

Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara mandiri atau bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga, organisasi, perorangan, dan atau unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS.



- 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 milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diumumkan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) secara teratur dan transparan agar masyarakat dengan mudah mengetahui dan atau mendapatkan data yang diperlukan.

Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien.

4 Dibentuknya Forum Masyarakat Statistik sebagai wadah untuk menampung aspirasi masyarakat statistik, yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada BPS.

Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder.
2. Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya. Dalam membangun sistem perstatistikan nasional.
3. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
4. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

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.

4.2 Visi dan Misi Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Riau

4.2.1 Visi

Visi BPS Provinsi Riau adalah “Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju” (*“Provider of Qualified Statistical Data for advanced Indonesia”*).

4.2.2 Misi

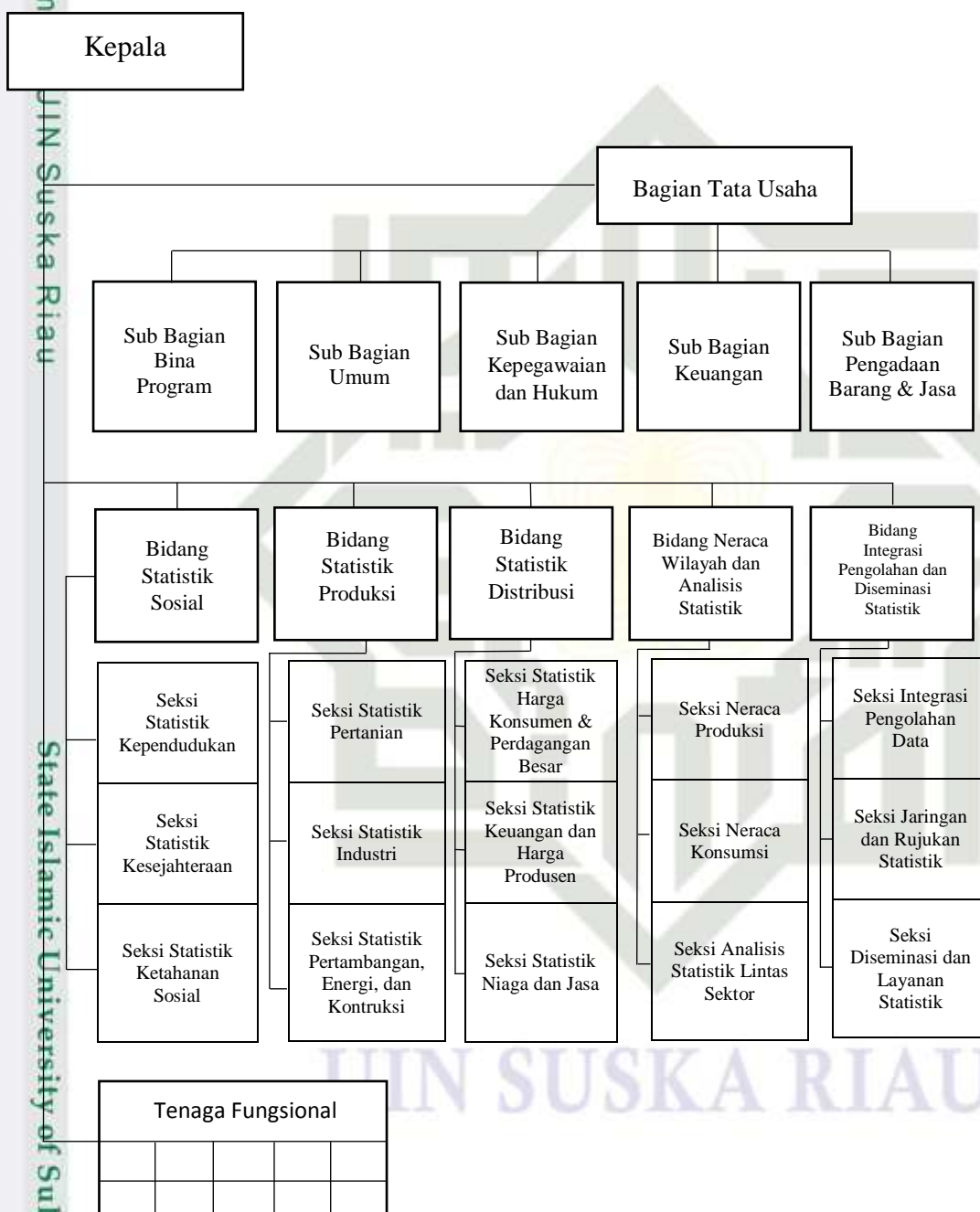
Untuk mencapai visi tersebut, ditetapkan misi BPS provinsi Riau yang mengarahkan program dan kegiatan agar dilaksanakan sesuai tugas pokok. Misi BPS Provinsi Riau dirumuskan sebagai berikut :

1. Menyediakan statistik berkualitas yang berstandar nasional dan internasional.
2. Membina Kolaborasi/ Integrasi/ Sinkronisasi/ Standarisasi melalui sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan.
3. Mewujudkan pelayanan prima di bidang statistik untuk terwujudnya Sistem Statistik Nasional.
4. Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesioanalisme, integritas, dan amanah.

4.3 Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Provinsi Riau

Gambar 4.1

Susunan Organisasi BPS Provinsi Riau Tahun 2020



Sumber : Data Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Provinsi Riau 2020

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4.4 Bagian Unit Kerja Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Riau

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, sesuai Peraturan Kepala BPS Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Kepala BPS Nomor 9 Tahun 2017, susunan organisasi BPS Provinsi Riau terdiri dari:

1. Kepala

Kepala BPS Provinsi Riau mempunyai tugas memimpin BPS Provinsi Riau dalam menjalankan tugas dan fungsi BPS Provinsi Riau, serta membina aparatur BPS Provinsi Riau agar berdaya guna dan berhasil guna.

2. Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas mengkoordinasikan perencanaan, pembinaan dan pengendalian terhadap program, administrasi dan sumber daya di lingkungan BPS Provinsi Riau. Bagian Tata Usaha terdiri dari:

- a. Sub bagian Bina Program yang bertugas melakukan penyiapan dan penyusunan rencana dan evaluasi program.
- b. Sub bagian Kepegawaian dan Hukum yang bertugas melakukan tata usaha kepegawaian, pengadaan dan mutasi pegawai, pembinaan pegawai, jabatan fungsional, organisasi dan tata laksana, serta urusan hukum dan perundang-undangan.
- c. Sub bagian Keuangan yang bertugas melakukan tata usaha dan administrasi keuangan, perbendaharaan, serta urusan verifikasi dan perhitungan anggaran.

- d. Sub bagian Umum yang bertugas melakukan surat menyurat, penggandaan kearsipan, persandian, kerumahtanggaan, pemeliharaan gedung dan lingkungan, serta urusan keamanan dan ketertiban kantor dan tempat-tempat lain yang menjadi aset kantor di lingkungan BPS Provinsi.
- e. Sub bagian Pengadaan Barang dan Jasa yang bertugas menangani, mengkoordinir, mengawasi, dan mengevaluasi proses pengadaan barang dan jasa baik dilingkup satuan.

3. Bidang Statistik Sosial

Bidang Statistik Sosial mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, pelaporan, dan pengembangan statistik kependudukan, statistik kesejahteraan rakyat, dan statistik ketahanan sosial.

Bidang Statistik Sosial terdiri dari:

- a. Seksi Statistik Kependudukan yang bertugas melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis sederhana, serta evaluasi dan pelaporan statistik kependudukan.
- b. Seksi Statistik Kesejahteraan Rakyat yang bertugas melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis sederhana, dan pelaporan statistik kesejahteraan rakyat.
- c. Seksi Statistik Ketahanan Sosial yang bertugas melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis sederhana, dan pelaporan statistik ketahanan sosial.

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.

4. Bidang Statistik Produksi

Bidang Statistik Produksi mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, pelaporan, dan pengembangan statistik pertanian, statistik industri, serta statistik pertambangan, energi, dan konstruksi. Bidang Statistik Produksi terdiri dari:

- a. Seksi Statistik Pertanian yang bertugas melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik pertanian.
- b. Seksi Statistik Industri yang bertugas melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik Industri.
- c. Seksi Statistik Pertambangan, Energi, dan Konstruksi yang bertugas melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi dan pelaporan statistik pertambangan, energi, dan konstruksi.

5. Bidang Statistik Distribusi

Bidang Statistik Distribusi mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, pelaporan, dan pengembangan statistik harga konsumen dan harga perdagangan besar, statistik keuangan dan harga produsen, serta statistik niaga dan jasa. Bidang Statistik Distribusi terdiri dari:

- a. Seksi Harga Konsumen dan Harga Perdagangan Besar yang bertugas melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik harga konsumen dan harga perdagangan besar.



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.

- b. Seksi Statistik Keuangan dan Harga Produsen yang bertugas melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik keuangan dan harga produsen.
- c. Seksi Statistik Niaga dan Jasa yang bertugas melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik niaga dan jasa.

6 Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik

Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik mempunyai tugas melakukan penyusunan neraca produksi, neraca konsumsi, dan analisis statistik lintas sektor. Bidang Statistik Neraca Wilayah dan Analisis Statistik terdiri dari:

- a. Seksi Neraca Produksi yang bertugas melakukan pengumpulan, kompilasi data, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan neraca produksi.
- b. Seksi Neraca Konsumsi yang bertugas melakukan pengumpulan, kompilasi data, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan neraca konsumsi.
- c. Seksi Analisis Statistik Lintas Sektor yang bertugas melakukan analisis statistik sosial, statistik ekonomi, dan statistik lainnya.

7 Bidang Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik

Bidang Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik mempunyai tugas melaksanakan integrasi pengolahan data, pengelolaan jaringan dan rujukan statistik, serta diseminasi dan layanan statistik. Bidang Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik terdiri dari:

**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.

- a. Seksi Integrasi Pengolahan Data yang bertugas melakukan pengintegrasian pengolahan data statistik hasil survei, sensus, produk administrasi, dan cara lain serta data penunjang untuk sistem informasi manajemen.
- b. Seksi Jaringan dan Rujukan Statistik yang bertugas melakukan pengelolaan layanan dan pemeliharaan jaringan komunikasi data, penghimpunan dan pengolahan rujukan statistik, serta administrasi pemberian rekomendasi kegiatan statistik sektoral.
- c. Seksi Diseminasi dan Layanan Statistik yang bertugas melakukan pembakuan dan evaluasi publikasi, kompilasi naskah yang akan dicetak, pemantauan kelayakan publikasi, penyusunan dan penetapan alokasi distribusi publikasi, serta urusan pemberian layanan informasi statistik, perpustakaan, dan pengelolaan dokumentasi statistik.

8. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional BPS Provinsi Riau mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.5 Tugas, Fungsi, Kewenangan Badan Pusat Statistik Provinsi Riau

Tugas

Melaksanakan tugas pemerintahan dibidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan.

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.

Fungsi

- a. Pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan di bidang statistik.
 - b. Pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional.
 - c. Penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar.
 - d. Penetapan sistem statistik nasional.
 - e. Pembinaan dan fasilitasi terhadap kegiatan insatansi pemerintah di bidang kegiatan statistik.
 - f. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hukum, perlengkapan dan rumah tangga.
3. Kewenangan
- a. Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya.
 - b. Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro.
 - c. Penetapan sistem informasi di bidangnya.
 - d. Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional.
 - e. Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kegiatan statistik dan Penyusun pedoman penyelenggaraan survei statistik sektoral.



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.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. Dengan adanya kompetensi yang baik seperti pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.
2. Secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. Adanya program pelatihan, maka hal ini akan membantu dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Secara simultan variabel kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sementara nilai R Square menjelaskan bahwa kompetensi dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau sebesar 72,3%. Adanya kompetensi yang baik dan dukungan program pelatihan maka hal ini diharapkan dapat membantu pegawai untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan didalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.



6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan untuk manajemen Badan Pusat Statistik Provinsi Riau dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja dengan memberikan program pendidikan dalam menambah pengetahuan pegawai seperti mengadakan seminar.
2. Disarankan juga untuk manajemen Badan Pusat Statistik Provinsi Riau dapat memberikan program pelatihan kepada pegawai dalam meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti pelatihan seperti Pelatihan Sakernas, Pelatihan Susenas, Pelatihan Podes, Pelatihan SPAK dan pelatihan-pelatihan lainnya yang diadakan Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.
3. Untuk pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau diharapkan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki dengan mengikuti program pelatihan baik yang diadakan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Riau maupun instansi lain yang dapat mendukung penyelesaian pekerjaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, selain itu juga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Edisi Revisi, Cetakan 9. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Leatemia, S. Y. "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis*", 2(1), (2018) 1–10.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Mansia*. Yogyakarta: BPFE
- _____. 2015. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- _____. 2016. *Managemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prinsa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.

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.

- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sudiro, Achmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana-Prenda Media Group.
- Syah, Marnisah dan Zamzam. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuasin", *Integritas Jurnal Manajemen Profesional*. 2(1).(2021). 15-26
- Syahrul, Adi dan Taufiq. "Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada BKPSDM Kabupaten Konawe Utara)", *Journal of Sustainable Business*. 2(1). (2021). 1-8.
- Revita, Meri. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi*, *E-Jurnal Katalogis*, Vol 3, No 9. <http://jurnal.untad.ac.id>
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Kelima PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama



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.

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

Yusmanto dan Nurwamah. “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai”, *Journal of Management Science*, 1(2), (2020) 188-198.



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.



Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Uswatun Hasana Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian untuk penyelesaian tugas akhir (skripsi) dengan judul penelitian **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI RIAU”**.

Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian agar memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan Program Strata Satu pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya mohon kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Mengetahui,
Kepala BPS Provinsi Riau

Hormat saya

Misfaruddin
NIP. 19630505 199102 1 001

Uswatun Hasana
NIM. 11771201694

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.



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI RIAU

I. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isi identitas anda pada lembar yang tersedia.
2. Keterangan.
 - a. SS : Sangat Setuju (5)
 - b. S : Setuju (4)
 - c. N : Netral (3)
 - d. TS : Tidak Setuju (2)
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju (1)

II. Identitas Responden

(Untuk pertanyaan no.2 s/d no.5, berilah jawab dengan memberi tanda silang [X] pada kolom yang tersedia)

1. Nama/Inisial : _____ (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur : ≤ 30 Tahun 41-50 Tahun
 31-40 Tahun ≥ 50 Tahun
4. Pendidikan : SMA/Sederajat S1 S3
 D3 S2
5. Lama Bekerja : ≤ 1 Tahun 6-10 Tahun
 1-5 Tahun ≥ 10 Tahun

- 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.

III. Pernyataan

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pertanyaan.

A. Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A1	Kualitas Kerja					
1.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.					
2.	Saya sangat disiplin dalam bekerja.					
A2	Kuantitas Kerja					
3.	Saya dapat mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.					
4.	Kuantitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja.					
A3	Pelaksanaan Tugas					
5.	Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan.					
6.	Didalam pelaksanaan tugas saya tidak pernah membuat kesalahan.					
A4	Tanggung Jawab					
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.					
8.	Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B. Variabel Kompetensi (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
B1 Pengetahuan						
1.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
2.	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll.					
B2 Pemahaman						
3.	Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik.					
4.	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi kepada saya.					
B3 Kemampuan						
5.	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.					
6.	Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien.					
B4 Nilai						
7.	Saya mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki instansi dengan baik.					
8.	Saya berperilaku sesuai nilai dan norma yang berlaku di instansi.					
B5 Sikap						
9.	Saya menganggap pekerjaan yang dilakukan adalah yang mulia.					
10.	Bagus tidak bagusnya pekerjaan saya, gaji saya tetap sama					
B6 Minat						
11.	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
12.	Saya sangat menyenangi pekerjaan saya saat ini.					

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.



C. Variabel Pelatihan (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
C1	Jenis Pelatihan					
1.	Jenis pelatihan berdasarkan bidang masing-masing peserta.					
2.	Jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya.					
C2	Tujuan Pelatihan					
3.	Tujuan pelatihan yang diberikan dapat menghasilkan kemampuan peserta yang lebih baik.					
4.	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.					
C3	Materi					
5.	Materi yang diberikan pada saat pelatihan disesuaikan dengan bidang masing-masing peserta pelatihan.					
6.	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.					
C4	Metode yang digunakan					
7.	Metode pelatihan yang digunakan mudah dimengerti oleh para peserta pelatihan.					
8.	Metode yang diberikan menambah keterampilan bagi peserta pelatihan.					
C5	Kualifikasi Peserta					
9.	Saya dapat mengikuti pelatihan berdasarkan rekomendasi pimpinan.					
10.	Saya dapat mengikuti pelatihan karena saya pegawai tetap.					
C6	Kualifikasi Pelatihan					
11.	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai					
12.	Saya mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

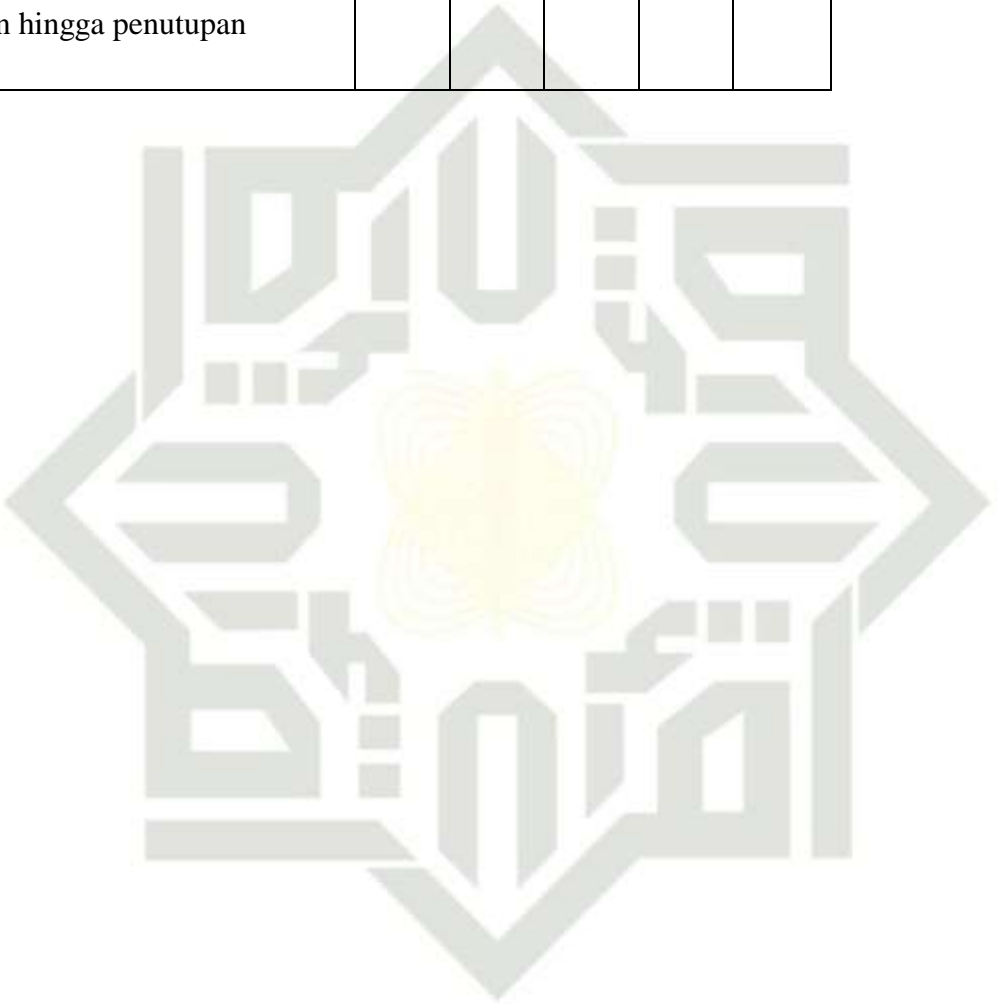
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	SS	S	N	TS	STS
C7	Waktu					
13.	Semakin sering mendapatkan pelatihan, maka kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.					
14.	Saya mengikuti pelatihan dari awal pembukaan hingga penutupan pelatihan.					

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.



Lampiran 2 : Tabulasi tanggaan responden

No	KARAKTERISTIK RESPONDEN				
	Unit Organisasi	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Lama Bekerja
S-1	Bagian Tata Organisasi-1	Laki - laki	31 - 40 Tahun	S2	6 - 10 Tahun
S-2	Bagian Tata Organisasi-2	Perempuan	< 30 Tahun	S2	1 - 5 Tahun
S-3	Bagian Tata Organisasi-3	Perempuan	41 - 50 Tahun	S1	>10 Tahun
S-4	Bagian Tata Organisasi-4	Laki - laki	31 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun
S-5	Bagian Tata Organisasi-5	Laki - laki	41 - 50 Tahun	S1	6 - 10 Tahun
S-6	Bagian Tata Organisasi-6	Laki - laki	41 - 50 Tahun	S1	>10 Tahun
S-7	Bagian Tata Organisasi-7	Laki - laki	41 - 50 Tahun	S1	6 -10 Tahun
S-8	Bagian Tata Organisasi-8	Perempuan	< 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
S-9	Bagian Tata Organisasi-9	Laki - laki	41 - 50 Tahun	S1	6 -10 Tahun
S-10	Bagian Tata Organisasi-10	Perempuan	31 - 40 Tahun	S1	>10 Tahun
S-11	Bagian Tata Organisasi-11	Laki - laki	41 - 50 Tahun	SLTA	>10 Tahun
S-12	Bagian Tata Organisasi-12	Perempuan	< 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
S-13	Bagian Tata Organisasi-13	Laki - laki	41 - 50 Tahun	SLTA	>10 Tahun
S-14	Bidang Statistik Produksi-1	Perempuan	31 - 40 Tahun	S1	6 -10 Tahun
S-15	Bidang Statistik Produksi-2	Perempuan	31 - 40 Tahun	S1	6 -10 Tahun
S-16	Bidang Statistik Produksi-3	Perempuan	< 30 Tahun	S2	1 - 5 Tahun
S-17	Bidang Statistik Produksi-4	Perempuan	31 - 40 Tahun	DIII	6 -10 Tahun
S-18	Bidang Statistik Produksi-5	Perempuan	41 - 50 Tahun	S1	6 -10 Tahun
S-19	Bidang Statistik Produksi-6	Perempuan	< 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
S-20	Bidang Statistik Produksi-7	Perempuan	< 30 Tahun	S1	6 -10 Tahun
S-21	Bidang Statistik Produksi-8	Perempuan	31 - 40 Tahun	S1	6 -10 Tahun
S-22	Bidang Statistik Distribusi-1	Perempuan	31 - 40 Tahun	S2	6 -10 Tahun
S-23	Bidang Statistik Distribusi-2	Perempuan	< 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
S-24	Bidang Statistik Distribusi-3	Perempuan	< 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
S-25	Bidang Statistik Distribusi-4	Perempuan	< 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
S-26	Bidang Statistik Distribusi-5	Perempuan	< 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
S-27	Bidang Statistik Distribusi-6	Perempuan	31 - 40 Tahun	S1	6 -10 Tahun

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.

No	KARAKTERISTIK RESPONDEN				
	Unit Organisasi	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Lama Bekerja
S-28	Bidang Statistik Distribusi-7	Laki - laki	31 - 40 Tahun	S1	6 -10 Tahun
S-29	Bidang Statistik Sosial-1	Laki - laki	41 - 50 Tahun	S2	6 -10 Tahun
S-30	Bidang Statistik Sosial-2	Perempuan	31 - 40 Tahun	S1	6 -10 Tahun
S-31	Bidang Statistik Sosial-3	Perempuan	< 30 Tahun	S1	6 -10 Tahun
S-32	Bidang Statistik Sosial-4	Laki - laki	< 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
S-33	Bidang Statistik Sosial-5	Laki - laki	31 - 40 Tahun	S1	6 -10 Tahun
S-34	Bidang Statistik Sosial-6	Perempuan	< 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
S-35	Bidang Statistik Sosial-7	Perempuan	< 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
S-36	Bidang Statistik Sosial-8	Laki - laki	31 - 40 Tahun	DIII	6 -10 Tahun
S-37	Bidang Statistik Sosial-9	Laki - laki	41 - 50 Tahun	S1	>10 Tahun
S-38	Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik Nerwilis)-1	Perempuan	< 30 Tahun	S2	1 - 5 Tahun
S-39	Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik Nerwilis)-2	Perempuan	< 30 Tahun	S2	1 - 5 Tahun
S-40	Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik Nerwilis)-3	Perempuan	< 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
S-41	Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik Nerwilis)-4	Laki - laki	31 - 40 Tahun	S2	1 - 5 Tahun
S-42	Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik Nerwilis)-5	Perempuan	< 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
S-43	Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik Nerwilis)-6	Laki - laki	< 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
S-44	Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik Nerwilis)-7	Perempuan	< 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
S-45	Bidang Intergrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik (IPDS)-1	Laki - laki	41 - 50 Tahun	S1	6 -10 Tahun



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.

KINERJA								
Kualitas Kerja		Kuantitas Kerja		Pelaksanaan Tugas		Tanggung Jawab		Total
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	
5	4	5	5	5	5	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	4	5	4	4	36
4	4	4	4	3	4	3	4	30
5	5	4	5	4	5	4	4	36
4	5	4	4	4	5	4	4	34
4	4	4	4	4	3	3	4	30
3	3	3	4	3	3	4	3	26
4	4	4	3	3	4	3	4	29
3	4	4	3	3	3	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	3	4	31
5	5	4	5	5	5	4	4	37
3	3	3	3	4	3	4	4	27
3	4	3	4	3	4	3	4	28
4	3	4	3	4	3	4	4	29
4	3	4	3	4	3	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	3	3	4	3	3	4	4	29
4	3	3	3	3	4	3	4	27
4	4	3	4	3	4	4	4	30
3	4	4	3	3	4	3	3	27
4	3	4	3	4	3	3	4	28
4	5	4	4	4	5	4	4	34
4	3	3	4	4	3	4	4	29
3	3	4	3	3	4	3	4	27
3	3	4	3	3	3	4	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	4	3	4	4	29
5	5	5	4	5	4	4	5	37
3	4	3	4	4	3	3	4	28
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	4	3	3	4	4	27
4	3	3	3	3	4	3	4	27
3	4	3	4	3	3	3	3	26



- 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.

KINERJA								
Kualitas Kerja		Kuantitas Kerja		Pelaksanaan Tugas		Tanggung Jawab		Total
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	
3	4	4	4	3	4	4	3	29
4	4	3	4	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	4	3	3	4	28
4	3	4	3	4	5	4	4	31
3	3	3	4	3	3	4	3	26
4	3	4	3	4	3	4	3	28
4	5	4	5	4	3	4	4	33
3	3	4	3	3	4	4	3	27

KOMPETENSI												
Pengetahuan		Pemahaman		Kemampuan		Nilai		Sikap		Minat		Total
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	
5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	55
4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	48
5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	53
5	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	40
3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	55
3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	55
3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	42
4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	41
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	40
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	38
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	41
5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	50
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	52
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	39
5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4	47
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	44
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58



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.

KOMPETENSI												
Pengetahuan		Pemahaman		Kemampuan		Nilai		Sikap		Minat		Total
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	40
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	42
4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	41
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	45
2	3	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	41
5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	47
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	44
4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	32
2	4	3	2	3	4	2	4	3	2	3	4	36
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	44
4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	4	3	37
5	4	3	5	4	4	3	3	5	4	5	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	46
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	40
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	42
5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	5	48
5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	47
4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	41
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	45
2	3	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	41
3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	50
4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	41
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	43
3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	41



- 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														
Jenis Pelatihan		Tujuan Pelatihan		Materi		Metode yang di Gunakan		Kualifikasi Peserta		Kualifikasi Pelatihan		Waktu		Total
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	60
2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	46
5	4	5	4	3	2	5	5	5	3	4	3	3	3	54
4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	52
4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	47
4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	43
4	3	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	47
2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	32
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	53
4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	54
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54
4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	57
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	47
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	63
2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	46
5	4	3	4	4	2	4	4	3	2	2	3	3	2	45
4	4	4	4	3	2	5	4	3	4	2	4	5	3	51
4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	45
4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	50
4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	50
3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	47
3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	46
5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	2	52
5	4	3	3	5	2	4	4	3	2	2	3	3	2	45
4	3	4	5	2	3	5	4	3	4	2	4	5	3	51
4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	50
4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	51
4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	45
4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	50
4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	46
3	4	3	2	4	3	5	4	3	2	2	3	2	3	43
4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	50
3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	34
2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4	3	42



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														
Jenis Pelatihan		Tujuan Pelatihan		Materi		Metode yang di Gunakan		Kualifikasi Peserta		Kualifikasi Pelatihan		Waktu		Total
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	
4	4	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	39
5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	56
3	3	3	3	4	5	3	5	4	2	3	3	3	3	47
2	3	4	3	3	2	5	3	2	3	4	4	4	4	46
5	3	2	3	4	5	4	4	2	2	2	2	3	2	43
2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	32
4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	49
5	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	56
4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	57



Lampiran 3 : Hasil Olahan Data Penelitian

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - Laki	17	37.8	37.8	37.8
Perempuan	28	62.2	62.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 30 Tahun	20	44.4	44.4	44.4
31 - 40 Tahun	14	31.1	31.1	75.6
41 - 50 Tahun	11	24.4	24.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA / Sederajat	2	4.4	4.4	4.4
D3	2	4.4	4.4	8.9
S1	34	75.6	75.6	84.4
S2	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	19	42.2	42.2	42.2
6 -10 Tahun	20	44.4	44.4	86.7
>10 Tahun	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

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.



Analisis Deskriptif Hasil Tanggapan

Kinerja

KJ1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	31.1	31.1	31.1
4.00	24	53.3	53.3	84.4
5.00	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

KJ2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	19	42.2	42.2	42.2
4.00	18	40.0	40.0	82.2
5.00	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

KJ3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	31.1	31.1	31.1
4.00	27	60.0	60.0	91.1
5.00	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

KJ4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	17	37.8	37.8	37.8
4.00	23	51.1	51.1	88.9
5.00	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

KJ5

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

usk

ami

tan

arif Kasim 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.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	19	42.2	42.2	42.2
4.00	22	48.9	48.9	91.1
5.00	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

KJ6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	19	42.2	42.2	42.2
4.00	18	40.0	40.0	82.2
5.00	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

KJ7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	31.1	31.1	31.1
4.00	30	66.7	66.7	97.8
5.00	1	2.2	2.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

KJ8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	20.0	20.0	20.0
4.00	33	73.3	73.3	93.3
5.00	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	



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.

Kompetensi

KP1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.7	6.7	6.7
3.00	13	28.9	28.9	35.6
4.00	18	40.0	40.0	75.6
5.00	11	24.4	24.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

KP2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	33.3	33.3	33.3
4.00	22	48.9	48.9	82.2
5.00	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

KP3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	11.1	11.1	11.1
3.00	15	33.3	33.3	44.4
4.00	18	40.0	40.0	84.4
5.00	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

KP4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.4	4.4	4.4
3.00	21	46.7	46.7	51.1
4.00	12	26.7	26.7	77.8
5.00	10	22.2	22.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	



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.

KP5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.2	2.2	2.2
3.00	19	42.2	42.2	44.4
4.00	18	40.0	40.0	84.4
5.00	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

KP6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	20	44.4	44.4	44.4
4.00	17	37.8	37.8	82.2
5.00	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

KP7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.4	4.4	4.4
3.00	17	37.8	37.8	42.2
4.00	18	40.0	40.0	82.2
5.00	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

KP8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.7	6.7	6.7
3.00	15	33.3	33.3	40.0
4.00	25	55.6	55.6	95.6
5.00	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	



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.

KP9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	24	53.3	53.3	53.3
4.00	15	33.3	33.3	86.7
5.00	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

KP10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.7	6.7	6.7
3.00	16	35.6	35.6	42.2
4.00	24	53.3	53.3	95.6
5.00	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

KP11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.2	2.2	2.2
3.00	20	44.4	44.4	46.7
4.00	21	46.7	46.7	93.3
5.00	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

KP12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	31.1	31.1	31.1
4.00	22	48.9	48.9	80.0
5.00	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	



Pelatihan

PL1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	13.3	13.3	13.3
3.00	6	13.3	13.3	26.7
4.00	25	55.6	55.6	82.2
5.00	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

PL2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	8.9	8.9	8.9
3.00	21	46.7	46.7	55.6
4.00	16	35.6	35.6	91.1
5.00	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

PL3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	13.3	13.3	13.3
3.00	20	44.4	44.4	57.8
4.00	17	37.8	37.8	95.6
5.00	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

PL4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	13.3	13.3	13.3
3.00	18	40.0	40.0	53.3
4.00	20	44.4	44.4	97.8
5.00	1	2.2	2.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

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.

PL5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	15.6	15.6	15.6
3.00	16	35.6	35.6	51.1
4.00	18	40.0	40.0	91.1
5.00	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

PL6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	11	24.4	24.4	24.4
3.00	9	20.0	20.0	44.4
4.00	18	40.0	40.0	84.4
5.00	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

PL7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.7	6.7	6.7
3.00	9	20.0	20.0	26.7
4.00	25	55.6	55.6	82.2
5.00	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

PL8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	11.1	11.1	11.1
3.00	11	24.4	24.4	35.6
4.00	25	55.6	55.6	91.1
5.00	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	



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.

PL9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	15.6	15.6	15.6
3.00	15	33.3	33.3	48.9
4.00	18	40.0	40.0	88.9
5.00	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

PL10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	22.2	22.2	22.2
3.00	18	40.0	40.0	62.2
4.00	16	35.6	35.6	97.8
5.00	1	2.2	2.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

PL11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	13	28.9	28.9	28.9
3.00	8	17.8	17.8	46.7
4.00	24	53.3	53.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

PL12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	9	20.0	20.0	20.0
3.00	18	40.0	40.0	60.0
4.00	16	35.6	35.6	95.6
5.00	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	



- 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.

PL13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	13.3	13.3	13.3
3.00	19	42.2	42.2	55.6
4.00	18	40.0	40.0	95.6
5.00	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

PL14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	15.6	15.6	15.6
3.00	18	40.0	40.0	55.6
4.00	19	42.2	42.2	97.8
5.00	1	2.2	2.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	



**Uji Kualitas Data
Uji Validitas**

Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KJ1	26.2667	9.882	.729	.835
KJ2	26.3556	9.689	.687	.840
KJ3	26.3333	10.682	.608	.849
KJ4	26.3778	10.468	.597	.851
KJ5	26.4444	10.162	.699	.839
KJ6	26.3556	10.007	.608	.851
KJ7	26.4000	11.791	.395	.869
KJ8	26.2444	11.098	.615	.850

Kompetensi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	40.4444	31.253	.324	.879
KP2	40.4222	29.431	.694	.854
KP3	40.6667	27.773	.713	.851
KP4	40.6000	27.245	.788	.846
KP5	40.5778	29.068	.680	.854
KP6	40.5333	29.391	.650	.856
KP7	40.5556	30.298	.477	.867
KP8	40.6889	31.628	.404	.871
KP9	40.6667	30.364	.550	.862
KP10	40.7111	31.028	.484	.866
KP11	40.6889	31.174	.496	.866
KP12	40.3778	30.877	.486	.866

- 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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PL1	44.2889	41.301	.470	.848
PL2	44.6222	40.740	.619	.840
PL3	44.7333	42.018	.497	.846
PL4	44.7111	42.483	.467	.848
PL5	44.6444	42.689	.365	.854
PL6	44.6000	40.609	.446	.851
PL7	44.2222	42.131	.464	.848
PL8	44.4444	41.798	.491	.847
PL9	44.6000	41.064	.497	.846
PL10	44.8889	42.283	.442	.849
PL11	44.8222	40.286	.580	.841
PL12	44.8222	39.740	.682	.836
PL13	44.7111	41.437	.555	.843
PL14	44.7556	41.962	.507	.846

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.



Uji Reliabilitas

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	8

Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	12

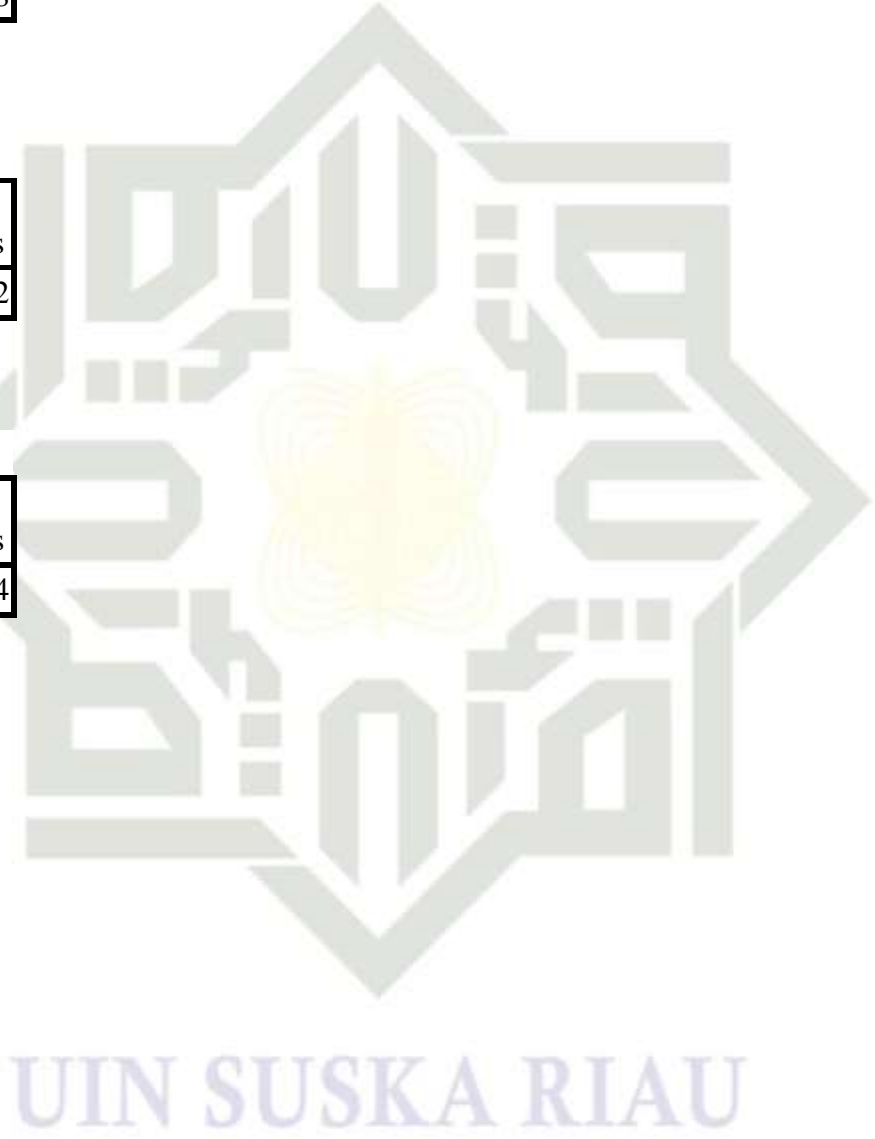
Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	14

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.





Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	Pelatihan	Kinerja Pegawai
N		45	45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44.2667	48.0667	30.1111
	Std. Deviation	5.93679	6.89664	3.66322
Most Extreme Differences	Absolute	.138	.128	.175
	Positive	.138	.073	.175
	Negative	-.081	-.128	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.923	.861	1.172
Asymp. Sig. (2-tailed)		.362	.449	.128

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92893039
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.076
	Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.820
Asymp. Sig. (2-tailed)		.512

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

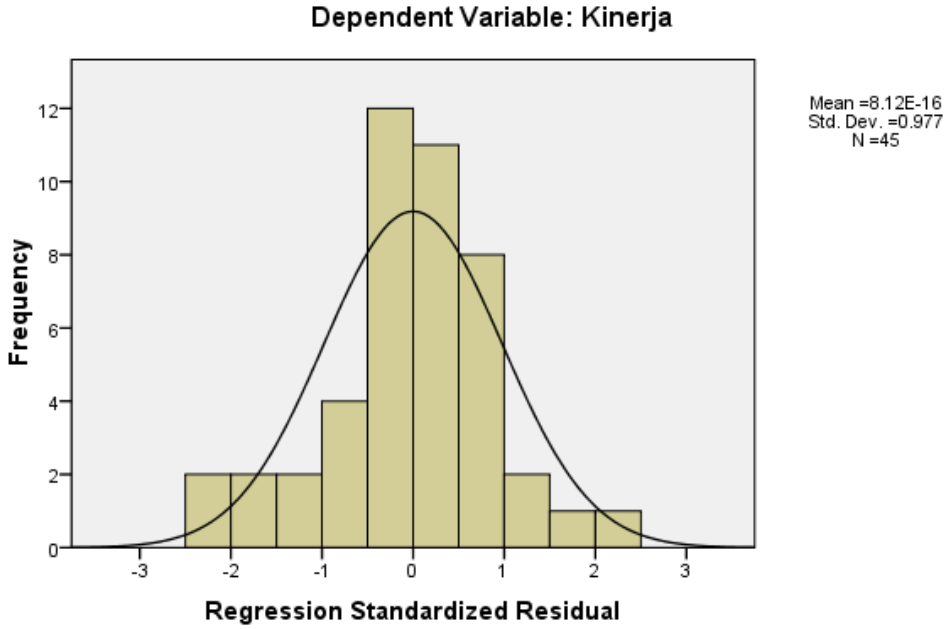
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. 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.



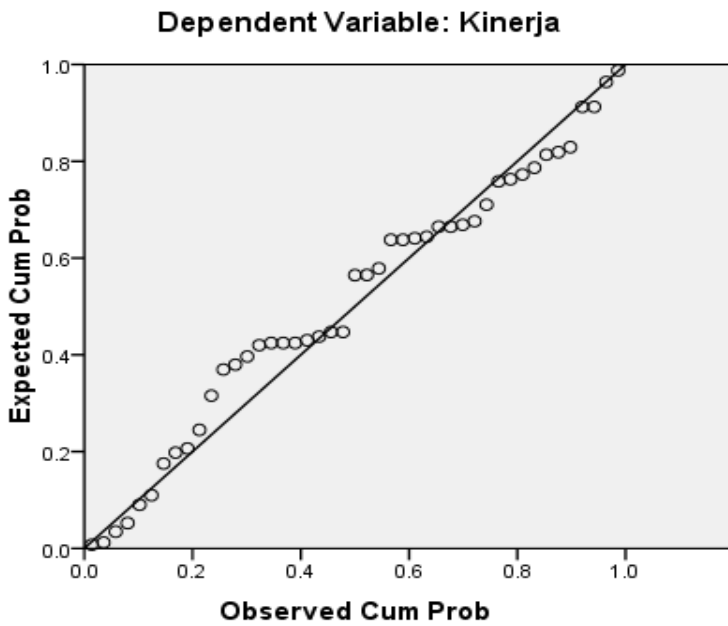
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





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.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

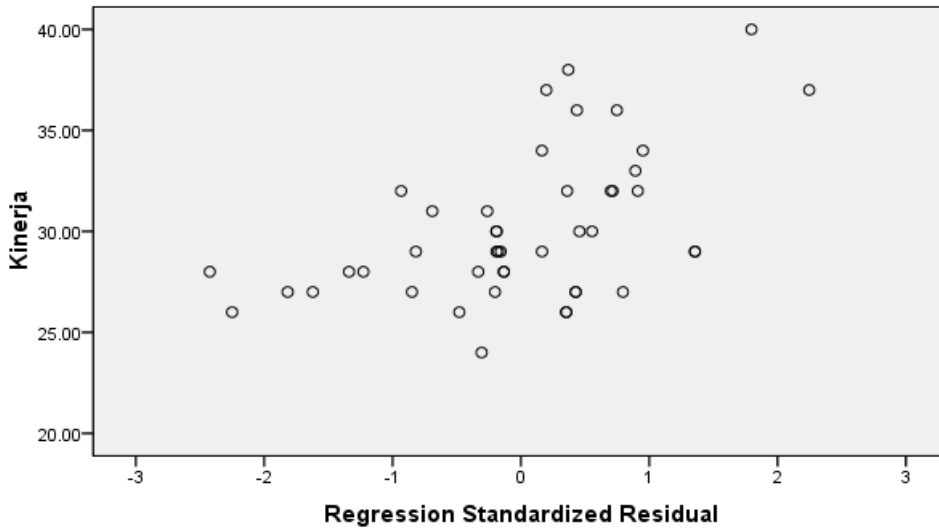
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	.824	2.870		.287	.775		
Kompetensi	.432	.051	.700	8.543	.000	.982	1.018
Pelatihan	.211	.044	.398	4.854	.000	.982	1.018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.783	1.788		-.438	.664
Kompetensi	.044	.032	.213	1.404	.168
Pelatihan	.006	.027	.034	.224	.824

a. Dependent Variable: ABS_RES



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850 ^a	.723	.710	1.97432	1.985

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

**Analisis Data Penelitian
Regresi Linier Berganda**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	.824	2.870		.287	.775		
Kompetensi	.432	.051	.700	8.543	.000	.982	1.018
Pelatihan	.211	.044	.398	4.854	.000	.982	1.018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji T Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	.824	2.870		.287	.775		
Kompetensi	.432	.051	.700	8.543	.000	.982	1.018
Pelatihan	.211	.044	.398	4.854	.000	.982	1.018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji F Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426.730	2	213.365	54.738	.000 ^a
	Residual	163.714	42	3.898		
	Total	590.444	44			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850 ^a	.723	.710	1.97432	1.985

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 4 : R Korelasi (R Tabel)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

- 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.





Lampiran 5 : T Tabel (Uji Parsial)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171

- 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.



Lampiran 6 : F Simultan (Uji Simultan)

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.

Df untuk pembilang (N2)	Df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05

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.



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Uswatun Hasana dilahirkan di Taram, pada tanggal 30 Agustus 1998. Lahir dari pasangan Yunsiwar dan Itna Dewita, yang merupakan anak Pertama dari dua bersaudara. Pendidikan TK Miftahul Jannah pada tahun 2004-2005. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 003 Minas Barat. Pada tahun 2011 melanjutkan pendidikan ke SMPN 1 Minas dan selesai pada tahun 2014. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan ke SMK Migas Teknologi Riau dan selesai pada tahun 2017.

Pada tahun 2017 melalui jalur SBMPTN diterima menjadi mahasiswa pada Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada bulan Januari hingga Maret 2020 melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di BPKAD Provinsi Riau.

Pada bulan Juli sampai Agustus 2020 melaksanakan Kuliah Kerja Nyata Daring Rumah Plus (KKN DR+) di Kelurahan Minas Jaya. Melaksanakan penelitian pada April sampai Oktober 2021 di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

Pada tanggal 14 Oktober 2021 dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi melalui sidang tertutup Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.