

**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.

SKRIPSI**PENGARUH PELATIHAN, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI DAN UKM KOTA
PEKANBARU**

Diajukan untuk memenuhi serta melengkapi syarat-syarat mencapai gelar sarjana strata (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

**UIN SUSKA RIAU****OLEH :****HETY IRAWATI****11870123874**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2022/1443 H**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : HETY IRAWATI
 NIM : 11870123874
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH PELATIHAN, PENILAIAN PRESTASI
 KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI DI DINAS KOPERASI DAN UKM KOTA
 PEKANBARU.
 TANGGAL UJIAN : 13 APRIL 2022

Disetujui Oleh :

PEMBIMBING

Sahwitri Triandani, SE, M.Si
 NIP. 19820806 200604 2 002

Mengetahui :

KETUA PRODI

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



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

- 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 : HETY IRAWATI
 NIM : 11870123874
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH PELATIHAN, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI DAN UKM KOTA PEKANBARU.
 TANGGAL UJIAN : 13 APRIL 2022

Disetujui Oleh :

KETUA PENGUJI

Henni Indrayani, SE, MM
NIP. 19700802 199803 2 003

Mengetahui :

PENGUJI I

Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak
NIP. 19761217 200901 1 014

PENGUJI II

Sahwitri Triandani, SE, M.Si
NIP. 19820806 200604 2 002

- 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.

Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hety Irawati
 NIM : 11070123074
 Tempat/Tgl. Lahir : Sigambal, 23 Maret 1999
 Fakultas/~~Pascasarjana~~ : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen

Judul ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~*:

Pengaruh Pelatihan, Penilaian prestasi kerja dan Disiplin
 kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Koperasi
 dan UKM kota Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)~~* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.



Hety Irawati
 NIM : 11070123074

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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 PELATIHAN, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KOPERASI DAN UKM KOTA PEKANBARU
HETY IRAWATI
NIM : 11870123874

Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pelatihan (X1), Penilaian Prestasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang pegawai. Metode dan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru. Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru. Secara simultan variabel pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan disiplin kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,668 atau 66,8% menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan, Penilaian Prestasi kerja, dan Disiplin kerja dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai yakni sebesar 66,8%, sedangkan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dan tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, dan 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.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan mengucapkan *Alhamdulillah* dan puji syukur kehadirat Allah Subhanahuwata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru”**.

Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi.

Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Terimakasih kepada keluarga tercinta, Ayahanda Karyanto, dan Ibunda Sri Rahayu yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag.,M.Ag. sebagai rector UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas ini.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Bapak Kamaruddin, S.Sos M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, M.Hum selaku wakiil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Astuti Meflinda SE, MM selaku ketua program studi Manajemen SI yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan dukungan, pengarahan, dan nasehat kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
8. Ibu Sahwitri Triandani, SE, M.Si selaku dosen konsultasi dan sekaligus dosen pembimbing yang sangat sabar menghadapi penulis dan telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi arahan, bimbingan, perhatian dan saran- saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
9. Bapak Mahendra Romus, Dr., S.P., M.Ec. selaku penasehat akademis yang telah membantu dalam sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Bapak Dr. H. Muhammad Tawwaf, S.IP, M.Si selaku Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri 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.

11. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
12. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pelayanan yang baik dan kemudahan dalam administrasi.
13. Terimakasih untuk Maulana, Nurrahma dan Estri atas motivasi, bantuan, dukungan serta do'a dari kalian sehingga memberi semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi. Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah Subhanahutawata'ala melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal'alamin. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, Maret 2022

Penulis

HETY IRAWATI

NIM. 11870123874

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

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian.....	17
1.4 Manfaat Penelitian.....	17
1.5 Sistematika Penulisan.....	18
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.2. Peranan Sumber Daya Manusia.....	23
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.2 Kinerja	25
2.2.1 Pengertian Kinerja	25
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja	26
2.2.3 Indikator Kinerja.....	26
2.2.4 Karakteristik Kinerja	27
2.3 Pelatihan	28
2.3.1 Pengertian Pelatihan	28
2.3.2 Tujuan Pelatihan	29
2.3.3 Manfaat Pelatihan	29
2.3.4 Indikator Pelatihan.....	30
2.3.5 Syarat-Syarat Pelatihan.....	31
2.4 Penilaian Prestasi Kerja.....	32
2.4.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja.....	32
2.4.2 Tujuan dan Kegunaan Penilaian prestasi Kerja	33
2.4.3 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	34
2.4.4 Ruang Lingkup Penilaian Prestasi Kerja	35
2.4.5 Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	37
2.4.6 Indikator Penilaian Prestasi Kerja.....	39
2.5 Disiplin	40
2.5.1 Pengertian Disiplin	40

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.

2.5.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ...	41
2.5.3	Pendekatan Disiplin Kerja	43
2.5.4	Indikator Disiplin Kerja	44
2.6	Pengaruh Antar Variabel	45
2.6	Pandangan Islam.....	46
2.6.1	Pandangan Islam terhadap Pelatihan	46
2.6.2	Pandangan Islam terhadap Penilaian Prestasi Kerja....	47
2.6.3	Pandangan Islam terhadap Disiplin kerja	48
2.6.4	Pandangan Islam terhadap Kinerja	49
2.7	Penelitian Terdahulu.....	50
2.8	Kerangka Pemikiran	53
2.9	Konsep Operasional Variabel.....	54
2.10	Hipotesis	56
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	58
3.2	Jenis dan Sumber Data	58
3.2.1	Data Kuantitatif	58
3.2.2	Data Primer.....	58
3.2.3	Data Sekunder.....	59
3.3	Populasi dan sampel	59
3.3.1	Populasi	59
3.3.2	Sampel	59
3.4	Teknik Pengumpulan data	60
3.4.1	Angket (kuisisioner).....	60
3.4.2	Wawancara	61
3.5	Uji Kualitas Data	61
3.5.1	Uji Validitas	61
3.5.2	Uji Reabilitas	61
3.5.3	Uji Normalitas	62
3.5.4	Uji Asumsi Klasik	62
3.5.5	Uji Multikolinieritas	62
3.5.6	Uji Autokorelasi	63
3.5.7	Uji Heteroskedastisitas	63
3.6	Regresi Linier Berganda.....	64
3.7	Uji Hipotesis.....	65
3.7.1	Uji t (Uji Parsial)	65
3.7.2	Uji f (Uji Simultan).....	66
3.7.3	Koefisien Determinan (R).....	67



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 LOKASSI PENELITIAN

4.1	Sejarah Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru	68
4.2	Visi dan Misi Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru.....	69
4.3	Susunan organisasi Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru	70
4.4	Bidang Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru	71
4.5	Aktivitas Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru.	77

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Karakteristik Responden	79
5.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
5.1.2	Responden Berdasarkan Usia.....	80
5.1.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	81
5.1.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	81
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	82
5.2.1	Analisis Deskripsi Variabel Pelatihan (X1)	82
5.2.1	Analisis Deskripsi Variabel Penilaian Prestasi kerja (X2)	83
5.2.3	Ananlisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X3)	84
5.2.4	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	86
5.3	Uji Kualitas data.....	87
5.3.1	Uji Validitas	87
5.3.2	Uji Reabilitas.....	92
5.3.3	Uji Normalitas	93
5.3.4	Uji Asumsi Klasik	94
5.3.5	Uji Multikolinieritas.....	94
5.3.6	Uji Autokorelasi	95
5.3.7	Uji Heteroskedastisitas.....	96
5.4	Analisis Data	97
5.4.1	Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda	98
5.4.2	Uji Parsial (Uji T).....	99
5.4.3	Uji Simultan (Uji F)	101
5.4.4	Koefisien Determinasi (R)	102
5.5	Pembahasan	103
5.5.1	Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru	103
5.5.2	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM kota pekanbaru	105

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.

5.5.3	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru	106
5.5.4	Pengaruh Pelatihan, Penilaian prestasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru.....	107

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1	Kesimpulan.....	109
6.2	Saran.....	110

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 © All rights reserved by University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru.....	2
Tabel 1.2	Jumlah Rekapitulasi Penyelenggaraan Pelatihan Dinas Koperasi dan UKM Pekanbaru	3
Tabel 1.3	Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM kota pekanbaru.....	17
Tabel 1.4	Tingkat Kehadiran Pegawai Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru.....	12
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	50
Tabel 2.2	Defenisi Konsep Operasional Variabel.....	55
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis kelamin	79
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Tingkat Usia	81
Tabel 5.3	Responden Menurut Tingkat Pendidikan	81
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan lama Bekerja.....	82
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pelatihan (X1)	84
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Penilaian prestasi Kerja (X2)	85
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin kerja (X3)	86
Tabel 5.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja (Y)	88
Tabel 5.9	Uji Validitas Pelatihan (X1)	89
Tabel 5.10	Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja(X2)	90
Tabel 5.11	Uji Validitas Disiplin Kerja (X3).....	91
Tabel 5.12	Uji Validitas Kinerja (Y)	93
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Reabilitas	93
Tabel 5.14	Rekapitulasi Uji Normalitas.....	93
Tabel 5.15	Rekapitulasi Uji Multikolinieritas	94
Tabel 5.16	Rekapitulasi Uji Autokorelasi.....	95
Tabel 5.17	Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda.....	98
Tabel 5.18	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	100
Tabel 5.19	Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	102
Tabel 5.20	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	103

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	54
Gambar 5.1 Uji Heteroskedastisitas	97



- 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.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu instansi atau organisasi, seluruh instansi pasti membutuhkan manajemen yang baik untuk mencapai tujuan eksklusif bagi instansi tersebut, karena berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan pegawai tersebut dalam menjalankan kinerja yang baik dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat diketahui dan diukur ketika pegawai telah mempunyai standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh suatu instansi. Oleh karena itulah jika tidak ada tujuan dan target yang ditetapkan maka kinerja pada pegawai tidak mungkin dapat diketahui apabila tidak ada tolak ukur keberhasilannya Moheriono (2012). Dalam hal ini faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan adalah kinerja pegawai karena mereka adalah kunci utama kesuksesan instansi untuk membuat suatu instansi terus maju dan bertahan sehingga pegawai mampu bekerja secara profesional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga semangat dan kinerja pegawai meningkat.

Konsep kinerja pegawai dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang sudah

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.

dicapai oleh suatu organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat.

Berikut merupakan tabel penilaian kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru

Tahun	Jumlah Pegawai	Kinerja Pegawai							
		Sangat Baik		Baik		Kurang Baik		Tidak Baik	
		(80-90)	(50-79)	(71-79)	(41-70)	(61-70)	(0-60)		
2016	42	21	50%	18	42%	3	8%	0	0%
2017	40	16	40%	19	48%	5	12%	0	0%
2018	53	30	57%	23	43%	0	0%	0	0%
2019	53	24	45%	27	51%	2	4%	0	0%
2020	53	28	53%	25	47%	0	7%	0	0%

Sumber: Sub Bagian umum Dinas koperasi dan UKM Pekanbaru 2021

Dari tabel 1.1 dapat diambil kesimpulan bahwa di Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru penilaian kinerja pegawai sangat baik nilai paling tertinggi pada tahun 2018 dengan jumlah 30 pegawai dengan persentase 57%, penilaian kinerja pegawai bernilai baik yang paling tertinggi pada tahun 2019 pegawai dengan persentase 51%, kemudian penilaian kinerja pegawai yang tertinggi terjadi pada tahun 2017 yaitu 5 pegawai dengan persentase 12%. Dari hasil yang didapatkan bahwa penilaian kinerja pegawai mengalami fluktuasi, dapat disimpulkan bahwa masih ada penilaian kinerja yang kurang baik, oleh sebab itu pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan mereka, namun pada kenyataannya disini mengalami



fluktuasi yaitu keadaan nya tidak tetap ataupun tidak meningkat justru berubah-ubah dan mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru kurang optimal.

Untuk kinerja yang baik di suatu organisasi membutuhkan pelatihan terlebih dahulu, agar pegawai baru tersebut mampu melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya dimasa mendatang. Menurut **Sinambela (2016:170)** pelatihan adalah suatu proses sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan suatu instansi. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berikut ini adalah penyelenggaraan pelatihan Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru :

Tabel 1.2 Rekapitulasi Penyelenggaraan Pelatihan Dinas Koperasi dan UKM Pekanbaru tahun 2016-2020

No.	Nama	Jenis Pelatihan	Tahun
1.	Wahyu Idris,Hut,M.Si	Diklat Manajemen kolaborasi kawasan konsevasi	2016
2.	Azwir,S.Sos	Diklat Pim TK.IV	2016
3.	Sri Rahayu Fitri,S.STP	Diklat Pim TK.III	2017

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.	Nama	Jenis Pelatihan	Tahun
4.	Riko Putra,S.E	Sistem Akuntansi dan penyusunan keuangan	2018
5.	Drs.Zulkarnain	-Asistensi pengembangan pemasaran pariwisata daerah -Diklat pemeriksaan dan penjatuhan hukum disiplin -Bimtek penyusun rencana dan program	2019
6.	Ir.Tien Suharti Romas	Diklat Pim.IV	2019
7.	Ernichriestien Nainggolan,S.H	Diklat Pim.IV	2019
8.	Hj.Netriyul	-Keterampilan perkoperasian -pelatihan pengawasan/penilai simpan pinjam -pendidikan P.K.L DEP koperasi	2019
8.	Nurhayati pohan	- Keterampilan perkoperasian - Manajemen kepegawaian - Bimtek penilaian prestasi kerja PNS dan SKP PP 46 tahun 2011 -penerimaan negara bukan pajak PNPB	2019
9.	Dr.H. Idrus. S.Ag.M.Ag	Prajabatan	2020
10.	Ir. Rizwandi,M.Eng	-Manajemen usaha kecil -pelatihan petugas konsultasi lapangan (PPKL) -uji kompetensi koperasi	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.

No.	Nama	Jenis Pelatihan	Tahun
11.	Daryanis Feberihani, S,Pd,M.Pd	-Workshop Assesort PMPRB kab/kota -Guru bahasa Inggris	2020
12.	Nurasni, S.Sos	-prajabatan Gol III -Diklat Pim IV	2020
13.	Tarno, S.Sos	-Prajabatan -Diklat ADM barang -Diklat Manajemen SIMPEG	2020
14.	Drs.Norman	Adum TK IV	2020
15.	Dwiyanti Oktaria,SS	Adum	2020
16.	Ir.Suhaimi	-Manajemen UKM -pelatihan Akuntansi kperasi sistem komputer	2020
17.	Nailis Sa'adah,S.E	Diklat Pim TK.IV	2020
18.	Muharrizal,S.H,M.IP	Pim TK IV	2020
19.	Winda Hayati oriza,S.E	Pendidikan dan pelatihan sertifikasi jabatan fungsional auditor pembentukan auditor	2020

Sumber:Sub Bagian umum Dinas koperasi dan UKM Pekanbaru 2021

Dari tabel 1.2 dapat dilihat, pada tahun 2016 pegawai yang mengikuti pelatihan ada 2 orang pegawai. Pada tahun 2017 pegawai yang mengikuti pelatihan hanya 1 orang. Pada tahun 2018 pegawai yang mengikuti pelatihan 1 orang. Pada tahun 2019 pegawai yang mengikuti pelatihan 5 orang. Pada tahun 2020 yang mengikuti pelatihan berjumlah 11 orang.

Melihat tabel diatas program pelatihan sudah terlaksana dengan baik karena setiap tahun nya ada perwakilan yang mengikuti pelatihan. Dengan dilakukannya pelatihan seharusnya pegawai Dinas koperasi dan



ukm kota Pekanbaru mampu menunjukkan kinerja yang baik dengan loyalitas yang cukup tinggi agar kinerja yang dihasilkan jauh lebih baik dari sebelum mengikuti pelatihan. Penulis mendapatkan informasi dari wawancara Menurut Ibu Nurhayati Pohan Sub.Bagian Umum dinas koperasi dan UKM Pekanbaru, sistem pelatihan ini dilakukan oleh pegawai yang sesuai dengan bidangnya yang dipilih oleh kepala Dinas koperasi dan UKM kota Pekanbaru.

Namun fenomena yang terjadi di Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru ini sistem pelatihannya tidak bergiliran siapa yang membutuhkan pelatihan itu namun terjadi adanya yang mengikuti pelatihan dalam tahun itu adalah orangnya itu-itu saja walaupun jenis pelatihannya berbeda, padahal dengan adanya dibuat sistem yang mengikuti pelatihan pegawai yang membutuhkan maka akan meningkatkan kinerja semua pegawai di Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru dan cepat pula tercapai suatu tujuan instansi.

Selain pelatihan, Prestasi kerja juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja tidak sesuai dengan harapan instansi maka kemungkinan aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus diteliti ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja.

Penulis mendapatkan informasi dari hasil wawancara dengan Bapak Alvin salah satu pegawai di Dinas koperasi dan UKM bahwa yang menilai prestasi kerja untuk kenaikan jabatan adalah bagian Baperjakat

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, penerbitan, penerjemahan atau keperluan lain yang wajar.
 - 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.

(Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan). Pegawai di Dinas koperasi dan UKM hanya mengikuti aturan dan menunggu informasi dari kepala dinas masalah kenaikan jabatan ataupun mutasi. Namun kalau yang menentukan perangkat jabatannya itu adalah Kepala Dinas koperasi dan UKM Pekanbaru.

Dinas Koperasi dan UKM mengikuti aturan PP 46 tahun 2011 yaitu Penilaian prestasi kerja PNS tentang suatu proses penilaian prestasi kerja secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Adapun nilai capaian SKP (sasaran kinerja pegawai) dinyatakan dengan angka dan keterangan sebagai berikut :

91 – keatas	: Sangat Baik
76 - 90	: Baik
61 - 75	: Cukup Baik
51 - 60	: Kurang
50 – kebawah	: Buruk

Tabel 1.3 : Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Kota Pekanbaru 2016-2020

No.	Jabatan	Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai 2016						Nilai	Ket.
		Orientasi	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerja Sama	Kepemimpinan		
1.	Kepala Dinas	92	92	91	91	92	90	91,33	Sangat Baik
2.	Sekretaris	87	87	85	87	83	87	86	Baik
3.	Kabid	85	87	85	87	85	85	85,66	Baik

		Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai 2016					Nilai	Ket.	
No.	Jabatan	Orientasi	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerja Sama			Kepemimpinan
4.	Kasubbag Umum	87	88	87	89	87	85	87,16	Baik
5.	Kasubbag Keuangan	83	82	82	85	83	82	82,83	Baik
6.	Kepala Seksi	86	86	87	87	86	86	86,33	Baik
7.	Pelaksana Bidang	84	84	84	86	84	86	84,66	Baik
Rata-Rata		86,28	86,57	85,85	87,42	85,71	85,85	86,25	Baik
		Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai 2017					Nilai	Ket.	
No.	Jabatan	Orientasi	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerja Sama			Kepemimpinan
1.	Kepala Dinas	90	90	90	93	90	93	91	Sangat Baik
2.	Sekretaris	85	88	85	89	85	90	87	Baik
3.	Kabid	85	90	85	85	85	90	86,66	Baik
4.	Kasubbag Umum	86	86	86	90	85	91	87,33	Baik
5.	Kasubbag Keuangan	83	86	86	88	83	89	85,83	Baik
6.	Kepala Seksi	85	86	83	86	83	85	84,66	Baik
7.	Pelaksana Bidang	85	87	85	87	85	87	86	Baik
Rata-Rata		85,57	87,57	85,71	88,28	85,14	89,28	86,93	Baik



No.	Jabatan	Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai 2018						Nilai	Ket.
		Orientasi	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerja Sama	Kepemimpinan		
1.	Kepala Dinas	94	94	95	94	90	94	93,5	Sangat Baik
2.	Sekretaris	87	86	86	85	87	90	86,83	Baik
3.	Kabid	84	85	85	85	85	88	85,33	Baik
4.	Kasubbag Umum	86	87	85	87	83	87	85,83	Baik
5.	Kasubbag Keuangan	88	88	86	88	87	86	87,16	Baik
6.	Kepala Seksi	83	83	83	84	83	83	83,16	Baik
7.	Pelaksana Bidang	86	86	84	86	85	88	85,83	Baik
Rata-Rata		86,85	87	86,28	87	85,71	88	86,80	Baik
No.	Jabatan	Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai 2019						Nilai	Ket.
		Orientasi	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerja Sama	Kepemimpinan		
1.	Kepala Dinas	90	90	90	91	90	92	91	Sangat Baik
2.	Sekretaris	85	91	89	85	84	89	87,16	Baik
3.	Kabid	86	88	86	84	86	86	86	Baik
4.	Kasubbag Umum	87	88	88	90	89	86	88	Baik
5.	Kasubbag Keuangan	82	81	81	85	81	85	82,5	Baik
6.	Kepala Seksi	86	86	87	86	86	82	85,5	Baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Diizinkan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dengan mencantumkan sumber dan mengutipnya hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah.
 2. Diizinkan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin UIN Suska Riau.



No	Jabatan	Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai 2019					Nilai	Ket.
		Orientasi			Disiplin	Kerja Sama		
7	Pelaksana Bidang	89	88	90	90	90	89	Baik
Rata-Rata		86,42	87,42	87,28	87,28	86,57	87	Baik
No	Jabatan	Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai 2020					Nilai	Ket.
		Orientasi	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerja Sama		
1	Kepala Dinas	98	97	97	97	97	97	Sangat Baik
2	Sekretaris	83	88	82	90	85	84	Baik
3	Kabid	83	92	85	80	82	82	Baik
4	Kasubbag Umum	88	91	89	88	88	89	Baik
5	Kasubbag Keuangan	84	80	80	82	82	88	Baik
6	Kepala Seksi	88	92	87	87	86	86	Baik
7	Pelaksana Bidang	88	88	86	88	87	89	Baik
Rata-Rata		87,42	89,71	86,57	87,42	86,71	87,85	Baik

Sumber: Sub Bagian umum Dinas koperasi dan UKM Pekanbaru 2021

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa mengalami fluktuasi nilai SKP pada tahun 2016 nilai SKP adalah sebesar 86,2, dan pada tahun 2017 mengalami kenaikan yaitu nilai SKP nya sebesar 86,93, dan pada tahun 2018 SKP nya mengalami penurunan yaitu 86,80, dan pada tahun 2019 dan 2020 SKP mengalami peningkatan yaitu 87 dan 87,61, selain mengalami penurunan di Dinas Koperasi dan UKM kota



Pekanbaru belum memenuhi rentang kriteria sangat baik dengan nilai 91-100.

Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai. Seperti apa prestasi kerja yang dicapai setiap pegawai seperti baik, cukup, kurang, atau bahkan buruk. Penilaian prestasi kerja penting bagi setiap pegawai dan berguna untuk instansi menetapkan tindakan selanjutnya. Pencapaian prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai, jika pegawai mentaati aturan perundang-undangan dan peraturan dinas yang ditetapkan, melaksanakan tugas dengan baik, memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat, bertingkah laku sopan santun dan ramah terhadap sesama pegawai dan atasannya maka dari itu peluang untuk mendapatkan prestasi kerja akan meningkat dengan tinggi.

Namun di Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru penilaian prestasi kerjanya dinilai dari apa yang mereka telah selesaikan bukan bagaimana proses melakukan pekerjaan, kenyataannya di Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru ini banyak pegawai yang santai dalam mengerjakan pekerjaannya. Jadi nilai yang didapatkan di atas banyak yang tidak sesuai dengan proses mereka melakukan pekerjaan tersebut.

Penilaian prestasi kerja yang dinilai bukan hanya dari kinerja pegawai saja namun juga dinilai kedisiplinan suatu pegawai dalam bekerja, disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam

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

melaksanakan pekerjaan baik secara perseorangan maupun kelompok, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, menerapkan kedisiplinan dapat dimulai dari diri sendiri seperti menurut **Handoko (2012)** disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Berikut penulis sajikan data absensi pegawai Dinas koperasi dan ukm kota Pekanbaru dalam 5 tahun terakhir.

Tabel 1.4 Tingkat kehadiran pegawai Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru Tahun 2016-2020

No.	Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Alpa	Izin	Sakit	Jumlah Absensi
1.	2016	264	42	15	38	20	73
2.	2017	264	40	17	43	9	69
3.	2018	264	53	12	23	16	51
4.	2019	264	53	14	37	17	68
5.	2020	264	53	12	45	15	72

Sumber : Sub Bagian Umum Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dari tingkatan kehadiran pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru, dari data 5 tahun terakhir rata-rata tingkat kehadiran nya mengalami fluktuasi. Dimana tingkat kehadiran pegawai yang paling rendah pada tahun 2018 yaitu pada tahun 2018 berjumlah 51 pertahun sedangkan tingkat kehadiran tertinggi pada tahun 2016 yaitu 73 pertahun mereka ada yang sebagian pergi Dinas dan sebagian dirumah, kemudian pada tahun 2017 tingkat kehadiran nya



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.

adalah 69 pertahun, pada tahun 2019 yaitu berjumlah 68 pertahun, selanjutnya pada tahun 2020 jumlah absensi nya juga tinggi yaitu 72 pertahun sedangkan tahun namun di tahun 2020 pegawai yang izin karena banyak pelatihan yang diikutinya. Dari data diatas menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru belum maksimal dan perlu ditingkatkan kembali disiplinnya agar menjadi lebih baik, disiplin itu dapat dijadikan tolak ukur untuk pegawai dalam mendapatkan kinerja yang bagus.

Saat penulis melakukan survey ternyata yang terlihat pada Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru masih terdapat beberapa pegawai yang kurang nya disiplin dan belum mentaati aturan yang berlaku, seperti ketika sudah masuk jam kerja seharusnya pegawai sudah memulai pekerjaannya namun justru mereka bersantai menikmati sarapannya dan saling bercerita dengan yang lainnya. Selain itu juga di Dinas koperasi dan UKM kota Pekanbaru mengerjakan pekerjaannya tidak mengikuti SOP (*Standar Operasional Prosedur*) mereka mengerjakan pekerjaan itu kapan mereka ingin mengerjakannya justru banyak pegawai yang lalai sehingga ketika waktu penyelesaian pekerjaan yang ditentukan sudah mendekati pegawai disana baru mengerjakan pekerjaan itu secara terburu-buru sehingga hasil yang di dapatkan tidak maksimal. Penyebab terjadinya banyak pegawai yang tidak disiplin itu juga karena adanya kurang tegas pimpinan yang tidak memberikan *Punishment* (hukuman) kepada pegawai yang tidak disiplin, sebaiknya ada aturan yang di tetapkan di Di Dinas koperasi dan



UKM kota Pekanbaru. Punishment (hukuman) diberikan untuk pegawai yang melanggar aturan, dan bagi pegawai yang disiplin juga sebaiknya diberikan *reward* sehingga pegawai semakin semangat dalam bekerja dan akan membuat semua pegawai mentaati aturan yang ada sehingga cepat tercapain suatu tujuan secara maksimal.

Kurang nya disiplin dan kebiasaan pegawai yang tidak menetapkan waktu dalam bekerja sehingga kinerja pegawai kurang baik, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan pegawai untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku di instansi begitu juga dengan kedisiplinan harus dijalankan dengan baik, agar tidak ada lagi pegawai yang menganggur ketika bekerja ataupun bekerja pada hari libur.

Apabila pegawai didalam ^{instansi} dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua atauran yang berlaku di dinas koperasi, maka akan menjadikan modal utama yang amat menentukan pencapaian tujuan suatu instansi. Dengan disiplin pekerjaan akan cepat selesai sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kinerja itu dipengaruhi banyak faktor-faktor diantaranya, menurut **Sedarmayanti (2017)** adalah sebagai berikut :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Pelatihan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan

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.

6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Prestasi kerja

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis mengambil variabel pelatihan, penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja berdasarkan **Sedarmayanti (2017)**. Pelatihan adalah mempengaruhi kinerja karena dengan melakukan pelatihan maka akan menambah keterampilan yang dicapai pegawai sehingga kinerjanya menjadi lebih baik, kemudian disiplin, dengan adanya disiplin pegawai suatu pekerjaan akan cepat selesai sehingga cepat tercapai tujuan suatu instansi, kemudian untuk penilaian prestasi kerja, dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pegawai akan melaksanakan kinerjanya lebih baik agar pegawai dapat dinilai oleh atasan hasil kinerja yang baik sehingga akan mendapatkan kenaikan jabatan. Ketiga variabel ini sangatlah berkaitan dengan kinerja pegawai.

Peneliti tertarik untuk memilih penelitian di Dinas koperasi dan UKM yaitu karena objeknya yang cocok untuk diteliti sesuai judul saya yaitu banyak sekali jenis pelatihan yang dilakukannya dan hampir semua pegawai dinas sudah mengikuti pelatihan, kemudian pada saat saya mengikuti organisasi koperasi mahasiswa kami saling mengundang setiap



ada pelatihan, oleh karena itu saya mengetahui perihal struktur instansi tersebut, terlebih lagi data yang saya butuhkan akan lebih efektif untuk pengambilan sampel.

Maka dari itu, berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan mendeskripsikan penelitian ini dengan mengangkat masalah ini dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI DAN UKM KOTA PEKANBARU”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM di Kota Pekanbaru?
2. Apakah penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM di Kota Pekanbaru?
3. Apakah Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM di Kota Pekanbaru?
4. Apakah pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM di Kota Pekanbaru?

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.

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM di Kota Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM di Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh didiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM di Kota Pekanbaru
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM di Kota Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM di Kota Pekanbaru.
2. Manfaat Praktis, hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat berbagai pihak, yaitu :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Bagi penulis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai media untuk pengaplikasian ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan dan menambah pengalaman penelitian khususnya dibidang sumber daya manusia serta sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program S1 dalam perkuliahan..
- b. Bagi Instansi, diharapkan sebagai bahan masukan dan informasi tambahan bagi instansi dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pelatihan, penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi pada penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

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



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

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

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB VI : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan bab tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan/instansi.

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

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012:10) mengatakan sumber daya manusia merupakan ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mathis dan Jackson (2012:5) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap organisasi.

Dessler (2015:3) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, menilai, melatih, dan memberikan kompensasi kepada pegawai dan untuk menjaga relasi tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan serta berkaitan dengan keadilan.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagian organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar ingin kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung berupa barang atau uang sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

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

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi, disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Dari penjelasan diatas dapat saya simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai pengertian sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pemberi motivasi dan memberi kompensasi pegawai agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan instansi, pegawai dan masyarakat.



2.1.2 Peranan Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017:14) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian kinerja pegawai
- i. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Cushway dalam Sutrisno (2017:7) tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampumencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Miner dalam **Duha (2014:223)** kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Edy Sutrisno (2017:170) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sudaryono (2014) kinerja merupakan suatu kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

Mulyadi (2015) dalam **(Desy dan Aperilla 2020)**, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

Berdasarkan pengertian kinerja yang diungkapkan diatas bahwa kinerja adalah tentang tata cara seseorang yang dihasilkan dari tingkah laku dan tingkat prestasi kerja yang tinggi disebut pegawai produktif, pegawai yang bertanggung jawab terhadap kinerjanya.

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

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut **Sedarmayanti (2017)** faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Pelatihan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Prestasi kerja

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk menentukan keberhasilan organisasi dalam menjabai tujuan kinerjanya. **Sedarmayanti (2017:16)** mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
 Hasil kinerja yang telah ditetapkan pada umumnya diukur melalui ketelitian, ketetapan, keberhasilan hasil kerjanya.
2. Ketepatan waktu



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.

Penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan, setiap pekerjaan harus diusahakan selesai tepat waktu agar tidak mengganggu pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif

Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4. Kemampuan

Seorang individu yang mampu melakukan beragam tugas-tugas nya dalam suatu pekerjaan

5. Komunikasi

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapat dalam memecahkan masalah yang ada dapat menimbulkan kerjasama yaang lebih baik.

2.2.4 Karakteristik Kinerja

Mangkunegara (2002:68) yang dikutip oleh **Bintaro** dan **Daryanto (2017:107)**, karakteristik orang yang mempunyai kinerja yang bagus adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko ya.ng dhadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.



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. Manfaat umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Kasmir (2019:126) mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, dan pengetahuan prilakunya.

Rivai dan Sigala (2016:169) pelatihan merupakan proses untuk mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Mangkuprawira (2014:135) mengatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan keahlian dan pengetahuan serta sikap pegawai yang semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku disuatu instansi/organisasi.

Sikula dan Mangkunegara (2012:50) pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dan keterampilan teknis dalam suatu tujuan yang terbatas.

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.

Dari beberapa pengertian pelatihan diatas, dapat saya simpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan pekerjaan baik melalui prosedur yang sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kinerja, pengetahuan dan pengalaman kepada pegawai.

2.3.2 Tujuan Pelatihan

Mangkunegara (2013:52) Tujuan pelatihan adalah :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan kualitas kerja
- c. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- d. Meningkatkan produktivitas kerja
- e. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

2.3.3 Manfaat Pelatihan

Simamora dan Hartatik (2014) terdapat berbagai manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu :

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar kinerja yang diterimanya
- c. Membentuk sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan sumber daya manusia
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- f. Membantu pegawai dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi pegawai tersebut.

2.3.4 Indikator pelatihan

Mangkunegara (2013:62) indikator pelatihan sebagai berikut:

1. Jenis pelatihan

Analisis kebutuhan pelatihan yang sudah dilaksanakan perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan ini harus konkrit dan dapat diukur karena pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta pelatihan dapat mencapai kinerja secara maksimal terhadap etika kerja yang harus diimplementasikan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pelaksanaan manajemen, tata naskah, psikologi kerja, disiplin dan etika kerja, komunikasi kerja, kepemimpinan dan pelaporan kinerja.

4. Metode yang digunakan

Metode pelatihan adalah metode pelatihan dengan teknis partisipatif yaitu diskusi kelompok, simulasi, demonstrasi, latihan dalam kelas test, kerja tim dan studi banding.

5. Kualifikasi peserta



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.

Peserta pelatihan merupakan pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi pelatihan (instruktur)

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

2.3.5 Syarat-Syarat Pelatihan

Hasibuan (2016) pelatihan yang baik memiliki syarat sebagai berikut :

a. Teaching skills

Seorang pelatih harus pandai bicara untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberi petunjuk, dan memberikan pengetahuan kepada peserta pelatihan.

b. Communication skills

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi baik lisan maupun secara tulisan secara efektif.

c. Personality authority

Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pelatihan.

d. Social skills seorang

Pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta 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.

e. Technical competent

Seorang pelatih harus mempunyai kemampuan teknis dan tangkas dalam mengambil keputusan.

f. Stabilitas emosi

Seorang pelatih tidak boleh berpransangka buruk terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, tidak pendendam dan memberikan contoh yang baik.

2.4 Penilaian Prestasi kerja

2.4.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Istilah penilaian prestasi kerja ini bermacam-macam seperti konduite, employee rating, performance appraisal, employee evaluation, personal review, servis reting, atau behavioral assesment penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijakan selanjutnya.

Handoko (2012:34) penilaian prestasi kerja adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Dimana kegiatan ini dapat memberikan umpan baik kepada pegawai.

Sutrisno (2017:86) penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, penssiun, dan pemberhentian pegawai.



Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah evaluasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik yang merupakan proses formal untuk melaksanakan peninjauan dan evaluasi prestasi kerja pegawai secara periodik yang ditujukan untuk memahami prestasi kerja pegawai.

2.4.2 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja menurut **Melayu S.P Hasibuan (2017:89)** sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada didalam organisasi
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

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.

7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk dapat melihat kelemahan-kelemahan dimassa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
9. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kinerja pegawai.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai
12. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

2.4.3 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Danang Sunyoto (2012:199) manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja

Hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departement personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.



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. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatutnya.

3. Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja dimasa lampau merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

3. Perencanaan dan pengembangan karier

Untuk meyakinkan umpan balik bagi pegawai, maka pegawai harus ditunjang pengembangan diri dan karier dengan demikian dapat menjamin efektivitas perusahaan.

2.4.4 Ruang Lingkup Penilaian Prestasi kerja

Penilaian prestasi merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Pada dasarnya merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para pegawai untuk membandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai pegawai.



Ruang lingkup penilaian prestasi kerja menurut **Malayu S.P Hasibuan (2017:88)** sebagai berikut :

1. What (apa) yang dinilai perilaku dan prestasi kerja pegawai seperti kesetiaan, kejujuran, kerja sama, kepemimpinan, loyalitas, pekerjaan saat sekarang, potensi akan datang.
2. Why (kenapa) dinilai, karena :
 - a. Untuk menambah tingkat kepuasan para pegawai dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerjanya
 - b. Untuk membantu kemungkinan pengembangan personel bersangkutan.
 - c. Untuk memelihara potensi kerja.
 - d. Untuk mengukur prestasi kerja pegawai.
 - e. Untuk mengukur kemampuan dan kecakapan pegawai
 - f. Untuk mengumpulkan data guna menetapkan program kepegawaian selanjutnya.
3. Where (dimana) penilaian dilakukan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaan.
 - a. Didalam pekerjaan secara formal
 - b. Diluar pekerjaan baik secara formal maupun informal.
4. When (kapan) penelitian dilakukan secara formal dan informal.
 - a. Formal : penilaian yang dilakukan secara periodik.
 - b. Informal : penilaian yang dilakukan terus-menerus.

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.

5. Who (siapa) yang akan dinilai yaitu semua tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dip perusahaan. Yang menilai atasan langsungnya, atasan dari atasan langsung, atau suatu tim yang dibentuk perusahaan itu.
6. How (bagaimana) metode penilaian apa yang digunakan dan problem apa yang dihadapi oleh penilai dalam melakukan penelitian.

2.4.5 Metode Penilaian Prestasi kerja

Malayu S.P Hasibuan (2017:97) metode penilaian prestasi kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu sebagai berikut :

1. Metode Tradisional

Metode ini adalah metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi pegawai dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistemnya. Yang termasuk metode tradisional adalah rating scale, employee comparison, check list, freform essay, dan critical incident :

a. Rating scale

Metode ini adalah metode penilaian yang paling banyak digunakan yaitu penilaian dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik.

b. Employee comparison

Metode ini adalah metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya.

c. Check list

Dengan metode ini penilai sebenarnya tidak menilai tetapi hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh



bagian personalia. Penilai tinggal milih kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja setiap pegawai, dan melaporkan pada bagian personalia untuk menetapkan beban nilai, indeks nilai, dan kebijakan selanjutnya bagi pegawai.

d. Freeform essay

Metode ini seorang penilai diharuskan memuat karangan yang berkenaan dengan pegawai yang sedang dinilainya.

e. Critical incident

Metode ini adalah penilai harus mencatat kejadian mengenai tingkah laku bawahannya setiap hari dan kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus. Misalnya mengenai inisiatif, kerja sama, dan keselamatan.

2. Metode Modern

Metode ini adalah perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi pegawai. Yang termasuk metode modern ini adalah :

a. Assessment centre

Metode ini sering dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim ini bisa diambil dari luar, didalam, maupun kombinasi diluar maupun didalam. Cara penilaiannya yaitu dengan cara wawancara, permainan bisnis, dan lain-lain.

b. Management by objective (MBO = MBS)

Metode ini pegawai langsung diikuti sertakan dalam perumusan dan putusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan

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.

bawahannya dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditetapkan pada pencapaian perusahaan.

c. Human asset accounting

Metode ini faktor pekerjaannya dinilai sebagai modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

2.4.6 Indikator Penilaian prestasi kerja

Kasmir (2016:210) Indikator penilaian prestasi kerja ada 6, yaitu:

1. Kualitas
Suatu tingkatan dimana proses atau hasil penyelesaiannya suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.
2. Kuantitas
Pekerjaan yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu
Ada batas waktu pekerjaan yang maksimal harus dipenuhi seorang pegawai
4. Penekanan Biaya
Dengan biaya yang sudah dilanggar merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dilanggar. Biaya yang dikeluarkan merupakan biaya tetap, biaya teknologi, bahan baku dan biaya lainnya.
5. Pengawasan

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.

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya artinya pengawasan sangat diperlukan dalam mengendalikan aktivitas agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan.

6. Hubungan antar pegawai

Hubungan ini sering kali dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan yang diukur adalah apakah seseorang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya.

2.5 Disiplin

2.5.1 Pengertian Disiplin

Mangkunegara (2013:129) disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan.

Davis dalam Sinambel (2012:334) disiplin adalah penerapan dan pengelolaan untuk melaksanakan pedoman-pedoman organisasi disuatu instansi.

Hasibuan (2012:193) disiplin yang baik itu mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi. Dengan melakukan disiplin yang baik diharapkan



karyawan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab nya secara efektif dan efisien serta tepat waktu.

Dari beberapa pendapat mengenai disiplin tersebut saya menyimpulkan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan instansi, yang berasal dari dalam diri pegawai, yang dapat membuat pegawai menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan yang telah dibuat instansi.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Edy Sutrisno (2017) mengatakan faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi berdirinya kedisiplinan, bila pegawai menerima kompensasi yang sesuai mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun serta bekerja dengan sebaik-sebaiknya. Tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai maka ia akan memikirkan untuk menunda pekerjaan dan berusaha mencari tambahan penghasilan diluar, sehingga menyebabkan pegawai sering mangkir dan meminta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam instansi

Dalam lingkungan pekerjaan pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pemimpin dapat mengendalikan dirinya dengan ucapan, perbuatan,

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.

- dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah diterapkan. Apabila seorang pemimpin menginginkan tegaknya instansi maka ia harus terlebih dahulu memberikan contoh yang baik dan benar agar dapat diikuti pegawai.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana di instansi bila tidak ada aturan tertulis yang akan dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin berjalan bila peraturan yang dibuat hanya untuk instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi.
 4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
Bila terjadi pelanggaran disiplin dari pegawai maka pemimpin perlu berani ambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin sesuai dengan sanksi yang telah dibuat maka semua pegawai akan merasa terlindungi dalam hatinya berjanji untuk tidak melanggar kembali.
 5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan instansi perlu ada pengawasan, namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas tanpa terikat peraturan apapun. Mungkin untuk sebagian pegawai yang sudah menyadari arti disiplin pengawasannya seperti ini tidak perlu tetapi bagi pegawai lainnya



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.

tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan agar pegawai tidak berbuat semena-mena untuk instansi.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin instansi.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Kebiasaan-kebiasaan positif ini antara lain :
 - a. Saling menghormati bila ketemu dilingkungan pekerjaan
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga pegawai akan merasas bangga pada saat dipuji
 - c. Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan apalagi jika pertemuan tentang nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk menurus apa walaupun dengan bawahannya.

2.5.3 Pendekatan Disiplin kerja

Mangkunegara (2013:18-19) terdapat 3 pendekatan disiplin, diantaranya adalah :

1. Pendekatan disiplin dengan moderen, yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman.
Pendekatan ini berasumsi :
 - a. Pendekatan ini berguna untuk menghindari hukuman secara fisik

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. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
 - c. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus didiplin
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :
 - a. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus sesuai dengan tingkat pelanggarannya
 - b. Disiplin dilakukan oleh atasan terhadap bawahan dan tidak pernah ada tinjauan kembali bila telah diputuskan
 - c. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras
3. Pendekatan disiplin bertujuan, yaitu berasumsi :
 - a. Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai
 - b. Disiplin ditunjukkan untuk perubahan yang lebih baik
 - c. Disiplin bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

2.5.4 Indikator disiplin kerja

Edy Sutrisno (2017:78), menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator disiplin kerja, diantaranya :

1. Absensi, yaitu pendapatan hadir atau tidaknya pegawai ketempat kerja yang disebabkan bermacam-macam alasan. Adapun sebab dari adanya absensi seperti sakit, izin dan tanpa keterangan.



2. Tanggung jawab, yaitu hasil dari apa yang ditugaskan instansi untuk dikerjakan pada dirinya
3. Sikap dan perilaku, yaitu penyesuaian diri terhadap melaksanakan tanggung jawabnya diantaranya mentaati peraturan yang berlaku.

2.6 Pengaruh antar Variabel

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan itu sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Karena seorang pegawai yang mempunyai kualitas, keterampilan, kemampuan serta pengetahuan yang didapat dari hasil pelatihan maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Seperti yang dijelaskan menurut Mangkunegara (2013:112) hasil pelatihan kerja yang telah dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan pekerjaan peserta pelatihan yang dapat dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja sehingga kinerja didalam instansi nya menjadi lebih baik.

b. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja

Penilaian prestasi kerja adalah salah satu proses yang dilakukan perusahaan/instansi dalam mengevaluasi kemampuan kinerja pegawai. Seperti menurut Hasibuan (2017:94) penilaian prestasi kerja harus dilakukan secara konsisten, termasuk prosedur dan peraturan kerja yang ada diaktivitas perusahaan harus jelas. Penilaian yang objektif akan mendorong produktivitas yang lebih baik sebagai kekuatan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

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

Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah penilaian prestasi terhadap pegawai secara adil tanpa harus membedakan kondisi pegawai dan menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik karena merasa dihargai dan dihormati.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Apabila pegawai menginginkan kinerja yang baik maka pegawai harus memiliki sikap disiplin karena sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin yang baik itu datang ke instansi tepat waktu dan berpakaian sopan dan rapi. Seperti yang diutarakan oleh Musanef (2000:116) dalam (Junaidi dan Indah 2017) yang berpendapat bahwa disiplin tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil kerja. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan.

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Islam Terhadap Pelatihan

Dalam pandangan islam, pelatihan untuk mengembangkan sumber daya manusia merupakan kewajiban. Artinya, islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan penghargaan manusia, karena didalam islam manusia berada pada posisi paling baik. Sebagaimana dijelaskan pada Q.S Al-Zumar :17-18

وَالَّذِينَ اجْتَنَبُوا الطَّاغُوتَ أَنْ يَعْبُدُوهَا وَأَنَابُوا إِلَى اللَّهِ لَهُمُ الْبُشْرَىٰ فَبَشِّرْ عِبَادِ
الَّذِينَ يَسْمَعُونَ الْكُفْرَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ وَأُولَٰئِكَ هُمْ أُولُوا الْأَلْبَابِ



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.

Artinya :

Orang-orang yang menghindari kejahatan, dan tidak jatuh kedalam ibadahnya, dan kembali kepada Allah (dalam pertobatan) bagi mereka adalah kabar baik, jadi umumkan kabar baik kepada hamba-hambaku.- 18 orang-orang yang mendengarkan firman dan mengikuti (makna) yang terbaik didalamnya mereka adalah orang-orang yang telah dibimbing oleh Allah dan mereka yang memiliki pemahaman.

Dari firman Allah dan sabda Rasulullah diatas dapat kita ambil kesimpulan bahwa didalam islam sangat mendorong untuk melakukan pelatihan bagi setiap pegawai tujuannya untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan dalam menuaikan tanggung jawab pekerjaannya.

2.7.2 Pandangan Islam Terhadap Penilaian Prestasi Kerja

Didalam islam seseorang yang ingin mendapatkan hasil prestasi kerja yang baik tidak boleh lepas dari peranan Allah SWT bahwa prestasi kerja yang baik itu dihasilkan dari motivasi dan kerja keras yang baik pula. Prestasi kerja tidak hanya tentang masalah pekerjaan, belajar, dan berkeaktivitas saja, tetapi juga ada nilai ibadah karena manusia akan kembali dengan bekal hasil kerja ibadahnya yang dilakukan di dunia.

Seperi yang telah dijelaskan dalam Q.S At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :



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 katakanlah: “bekerjalah kamu maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.
(Q.S. At-Tubah:105)

2.7.3 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja

Islam mengajarkan umatnya untuk bekerja dan bekerja harus dengan niat mencari ridho Allah untuk mendapatkan rezeki didunia dan di akhirat. Karena didalam islam sebaiknya menjadikan kerja sebagai ibadah agar mendapatkan keberkahan rezeki yang diperoleh, lebih-lebih yang dapat dijadikan bekal untuk menghadapi kehidupan akhirat yang kekal abadi.

Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Jumu'ah : 9-10

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ٩

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Artinya :

Hai orang-orang yang beriman apabila diseru untuk menunaikan shalat jumat, maka segeralah kamu mengingat Allah dan tinggalkan jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui. 10. Apabila telah ditunaikan shalat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi



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 carilah karunia Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.

Q.S Al-Jumu'ah : 9-10

Menurut ayat diatas, keberuntungan itu dapat diraih disiplin yaitu memenuhi panggilan Allah untuk beribadah ketika datang waktunya dan bekerja kembali ketika sudah melakukan ibadah. Segala urusan harus ditinggalkan terlebih dahulu jika sudah memasuki waktu shalat, namun ayat diatas bukan berarti harus beribadah saja tapi memerintahkan kita juga untuk kembali bekerja setelah melakukan ibadah. Dengan demikian disiplin harus dilakukan secara seimbang antara ibadah dan pekerjaan, dan tidak dibenarkan untuk mementingkan yang satu sambil mengabaikan yang lain. Disiplin yang dilaksanakan secara seimbang itu yang akan mengantarkan manusia kepada suatu kesuksesan.

2.7.4 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Dan Katakanlah: "bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib

dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS.At-Taubah ayat 105)

Dari ayat diatas Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka lakukan. Artinya jika seseorang pegawai melakukan pekerjaan dengan baik dan membuktikan kinerja yang baik pula terhadap instansinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi instansinya.

2.8 Penelitian Terdahulu

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

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Yuan Duana Pitra “Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro 2013	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman Dan Perkebunan (BPT-BUN) Salatiga	X1.Pelatihan X2.Kompetensi X3. Komitmen Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilaksanakan, terbukti bahwa pelatihan, komoetensi dan Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman dan Peekebunan (BPT-BUN) Salatiga
Perbedaan :				
Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari Variabelnya, yaitu variabel X2 nya menggunakan kompetensi sedangkan penulis menggunakan penilaian prestasi kerja, X3 penelitian terdahulu nya menggunakan komitmen sedangkan penulis menggunakan Disiplin kerja dan Lokasi penelitian.				
2	Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami “Jurnal profit Administrasi	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai	X1. Pelatihan X2. Kompensasi Y1. Kepuasan kerja Y2. Kinerja	Dari hasil penguji yang telah lakukan, terbukti bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan pelatihan dan kompensasi berpengaruh

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
3. Dilarang menyalin, menduplikasi, atau seluruhnya atau sebagian dari karya tulis ini tanpa menuliskan sumbernya.
4. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk kepentingan komersial atau keuntungan pribadi.
5. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk kepentingan politik atau kepentingan organisasi.
6. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk kepentingan hukum atau kepentingan pemerintah.
7. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk kepentingan agama atau kepercayaan.
8. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk kepentingan sARA.
9. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk kepentingan yang melanggar hukum.
10. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk kepentingan yang melanggar moral.
11. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk kepentingan yang melanggar etika.
12. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk kepentingan yang melanggar adat istiadat.
13. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk kepentingan yang melanggar norma.
14. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk kepentingan yang melanggar nilai-nilai Pancasila.
15. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk kepentingan yang melanggar nilai-nilai Islam.
16. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk kepentingan yang melanggar nilai-nilai budaya.
17. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk kepentingan yang melanggar nilai-nilai kemanusiaan.
18. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk kepentingan yang melanggar nilai-nilai keberagaman.
19. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk kepentingan yang melanggar nilai-nilai persatuan.
20. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk kepentingan yang melanggar nilai-nilai kemanusiaan.

	Bisnis Volume 7 No.1 2013			secara signifikan terhadap kinerja
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yaitu variabel X2 kompensasi sedangkan penulis menggunakan penilaian prestasi kerja, kemudian penelitian terdahulu menggunakan variabel Y nya Kepuasan dan Kinerja sedangkan penulis menggunakan Kinerja saja				
3	Nur Rahmah Andayani, S.IP., M.Si, Priskila Makian “jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol.4,No.1 July 2016, 41-46”	Pengaruh Pelatihan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian PT. PCI Elektronik International	X1. Pelatihan X2. Motivasi Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yaitu Variabel X2 Motivasi sedangkan penulis menggunakan penilaian prestasi kerja dan Lokasi penelitiannya.				
4	Fariat Balqis, Edi Sugiono “Jurnal Manajemen Vol 16, No.1, Januari 2020”	Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai PT Surya Prograd, Jakarta Selatan	X1. Beban kerja X2. Penilaian prestasi kerja X3. Pengembangan Karier Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Beban kerja, Penilaian prestasi kerja dan Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel X1 nya menggunakan Beban kerja sedangkan penulis menggunakan pelatihan dan Variabel X3 nya menggunakan pengembangan karier sedangkan penulis menggunakan Disiplin kerja dan Lokasi penelitian.				
5	Ibnu Yarham Yamanie, Syaharuddin Y “Jurnal Manajemen, Volume 8, (1) 2016”	Pengaruh Penilaian Prestasi kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Semarang	X1. Penilaian prestasi kerja X2. Komitmen Organisasi X3. Disiplin kerja Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Pelabuhan indonesia IV cabang Semarang
Perbedaan :				



1. Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber.
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yaitu pada Variabel X2 dan yang membedakan lainnya yaitu objek penelitian.</p>					
6	Geby Citra Ananda “jurnal manajemen Vol.2 No.1 juni 2019”	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan	X1. Penilaian prestasi kerja Y1. promosi	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi pegawai Perguruan Panca Budi Medan	
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel nya, yaitu pada Variabel Y promosi sedangkan penulis menggunakan kinerja dan obejek penelitiannya.</p>					
7	Arief Chaidir Abdillah, Farid Wajdi “jurnal manajemen Sumber Daya Vol.12 No. 1 juni 2011”	Pengaruh Kepemimpinan, Stres kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi dengan Kinerja pegawai	X1. Kepemimpinan X2. Stres kerja X3. Disiplin kerja X4. Kompensasi Y. kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel nya, yaitu X1 kepemimpinan, X2. Stres kerja, X4 kompensasi dan objek penelitiannya.</p>					
8	Junaidi, Indah Widia Lestari “Jurnal Ecobuss Vol. 5 No.1 maret 2017”	Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada lembaga pendidikan Brilliant Education centre Probolinggo	X1. Disiplin kerja X2. Kompensasi Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa disiplin dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lembaga pendidikan Brilliant education centre Probolinggo	
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yaitu pada variabel X2 kompensasi dan objek penelitiannya.</p>					
9	Rahmat Hidayat, Jaka Budiartma “International Journal of social sciences and humanities Vol. 2 No.2 April 2018”	Education and job Training on Empeoyee performance in PDAM Giri Menang Mataram	X1. Pendidikan X2. Pelatihan Y2. Kinerja	Hasil penelitiannya adalah pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PDAM Giri Menang Mataram	
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yaitu pada variabel X1 pendidikan dan objek penelitiannya.</p>					
10	Sonny Hersona, Iwan Sidharta	Influence of Leadership	X1. Fungsi kepemimpinan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi	



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.

“Journal of Applied Management (JAM) Vol.15 No. 3 september 2017”	Function, Motivation, and work Discipline on Employees performance in Departement of Manpower and Transmigration Karawang Regency	X2. Motivasi X3. Disiplin kerja Y. Kinerja	kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten karawang.
---	---	--	---

Perbedaan :

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yaitu variabel X1 fungsi kepemimpinan sedangkan penulis menggunakan pelatihan, X2 motivasi sedangkan penulis menggunakan penilaian prestasi kerja dan perbedaan lainnya pada objek penelitian.

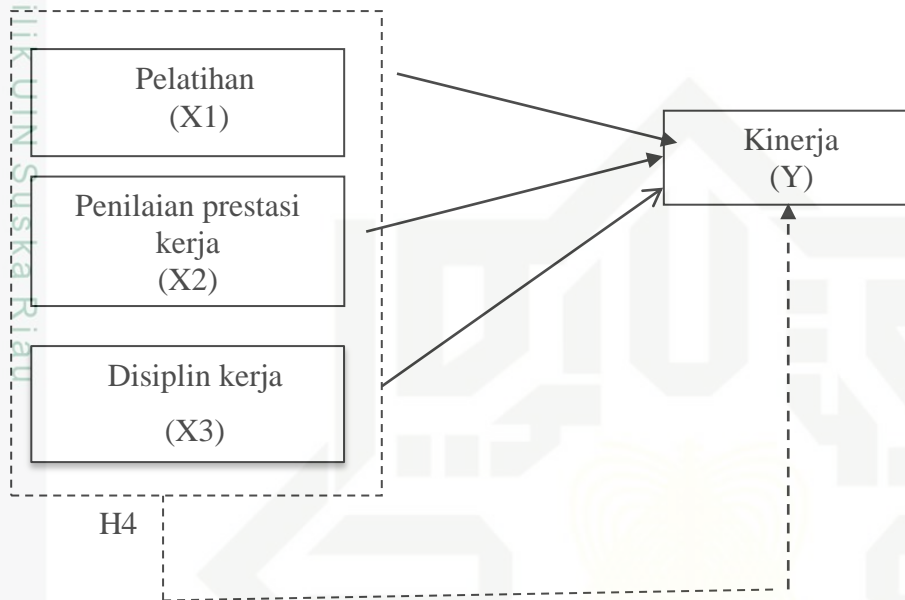
2.9 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Variabel bebas (independent)
 - Pelatihan (X1)
 - Penilaian prestasi kerja (X2)
 - Disiplin kerja (X3)
2. Variabel terikat (dependen)
 - Kinerja (Y)

2.1 Gambar : Kerangka Pemikiran

“Pengaruh Pelatihan, Penilaian prestasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru “



Sumber: Sedarmayanti (2017)

Keterangan:

—————> : Pengaruh secara parsial

- - - - -> : Pengaruh secara simultan

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 Pelatihan (X_1), Penilaian prestasi kerja (X_2) dan Disiplin kerja (X_3)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



2.2 Tabel Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel penelitian	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja pegawai (Y)	Menurut Wirawan (2013) kinerja merupakan suatu kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.	1. Kualitas kerja 2. Kesempatan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi Sedarmayanti (2017:16)	Likert
2.	Pelatihan (X ₁)	Menurut Kasmir (2016:126) mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, \dan pengetahuan prilakunya.	1. Jenis pelatihan 2. Tujuan pelatihan 3. Materi 4. Metode yang digunakan 5. Kualifikasi peserta 6. Kualifikasi pelatihan (instruktur) Mangkunegara (2013:62)	Likert
3.	Penilaian Prestasi kerja (X ₂)	Menurut Handoko (2011:34) penilaian prestasi kerja adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



© 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.

	kinerja pekerjaan seseorang. Dimana kegiatan ini dapat memberikan umpan baik kepada pegawai.	biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar pegawai Kasmir (2016:208-210)	
4.	Disiplin kerja (X3)	Menurut Mangkunegara (2013:129) disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan.	1. Absensi 2. Tanggung jawab 3. Sikap dan perilaku Sutrisno (2017:78), Likert

2.11 Hipotesis

Sugiyono (2017:81) Hipotesis merupakan sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Diduga Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru.



2. H2: Diduga Penilaian Prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru
3. H3: Diduga Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru.
4. H4: Diduga Pelatihan, Penilaian Prestasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru.

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.

BAB III

Metode Penelitian

3.1 Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang di butuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi Pada Dinas Koperasi dan Ukm kota Pekanbaru yang beralamat JL. Abdul Rahman Hamid, Tuah Negeri Kecamatan Tenayan Raya, Pekanbaru. Waktu penelitian di mulai pada bulan Oktober 2021.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Kuantitatif

Sugiyono (2017) mengatakan metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistic atau kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23 for windows.

3.2.2 Data Primer

Sugiyono (2017:193) data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini 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.

primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel pelatihan, penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja yang didapat langsung dari responden.

3.2.3 Data Sekunder

Sugiyono (2017) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data yang didapatkan biasanya diperoleh dan dikumpulkan dari laporan penelitian terdahulu ataupun dari daftar pustaka. Data ini didapatkan melalui departemen tata usaha di Instansi. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah pegawai, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan terkait dengan variabel peneliti.

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2017:80) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru. yaitu sebanyak 51 orang.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada

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.

penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh dikarenakan Populasi pada penelitian ini kurang dari 100 (Arikunto, 2012:104).

3.4 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

3.4.1 Angket (Kuesioner)

Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket langsung kepada pegawai Dinas koperasi dan UKM kota Pekanbaru. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai pelatihan, penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja pegawai. Untuk mengukur tanggapan dan pendapat responden dan penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Setiap pernyataan memiliki 5 (lima) alternatif jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan nilai bobot pada setiap masing-masing alternatif jawaban yang terpilih, sebagai berikut:

1. Diberikan skor 5 berarti, Sangat Setuju.
2. Diberikan skor 4 berarti, Setuju
3. Diberikan skor 3 berarti, Kurang Setuju
4. Diberikan skor 2 berarti, Tidak Setuju



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. Diberikan skor 1 berarti, Sangat Tidak Setuju

3.4.2 Wawancara

Wirawan (2013) wawancara adalah percakapan langsung antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada kasubag Umum dan pegawai Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru.

3.5 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui :

3.5.1 Uji Validitas

Wiratna Sujarweni (2015:110) uji validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (*correlated* / total indikator) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung (*correlated* / total indikator) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.5.2 Uji Realibilitas

Noor (2011:111) dalam (**Sugiyono 2017**) Reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya



atau diandalkan. Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap bagian-bagian pertanyaan didalam kuisisioner. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner.

Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha*(α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 .

1.5.3 Uji Normalitas

Bahwa Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal/tidak. Dapat dikatakan normal jika probabillitas (sig) $> 0,05$ (Ghozali, 2018).

1.5.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebgai berikut :

1.5.5 Uji Multikolinieritas

Bahwa Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk meneliti multikolinieritas melalui tolerance value dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika tolerance value $> 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas (Ghozali, 2018).

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.



$$VIF = \frac{1}{Tolerance}$$

1.5.6 Uji Auto Korelasi

Sugiyono (2017 : 126) Autokolerasi adalah kolerasi atau hubungan yang terjadi antara pegawai-pegawai dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah didalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

1. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
2. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
3. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

3.5.7 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya >0,05 maka model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas (**Ghozali,2018**).

Pengujian ini dilakukan dengan melihat padad pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang diprediksikan dan sumbu X adalah residual yang telah di standarizet. Dasar pengambilan keputusan:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit)
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Regresi Linier Berganda adalah penjelasan tentang hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. **Ghozali (2018)** analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (terikat) terhadap variabel dependen (bebas).

Menurut **Sugiyono (2017:275)** persamaan regresi liner berganda rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_{1\ 2} X_2 + \beta_{1\ 3} X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Pelatihan

X2 = Penilaian prestasi kerja

X3 = Disiplin kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi X1

b₂ = Koefisien Regresi X2



b_3 = Koefisien Regresi X3

e = Variabel Pengganggu

3.7 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk memahami kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017).

3.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilaksanakan untuk memahami signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan (Sugiyono, 2017). Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus } t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Distribusi t

r = koefisien Koreleasi Parsial

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05



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. H_0 diterima apabila t (hitung) $<$ t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05

3.7.2 Uji f (Uji Simultan)

Uji f menurut (Sugiyono, 2017) digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, maka model persamaan regresi masuk kedalam kriteria cocok. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian (ANOVA)* (Sugiyono, 2017).

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah anggota data

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat menggunakan rumus dan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila F (hitung) $>$ F (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05



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. H_0 diterima apabila F (hitung) $< F$ (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$

3.7.3 Koefisien Determinan (R^2)

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi yang berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Gujarati, 2012).

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

kriteria ini untuk menganalisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendekati (0), maka dari itu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendekati satu (1), maka dari itu pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

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 LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru

Sejarah Berdirinya Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru. Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru didirikan berdasarkan keputusan Menteri Perdagangan Koperasi Nomor, 598/KP/X/1979 tepatnya pada tanggal 3 Oktober 1979. Pada tanggal 3 Januari 1981 oleh kantor kepala Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru dan melantik Kepala Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru yang diangkat berdasarkan keputusan Menteri Perdagangan dan Koperasi Nomor. 124/KP/IV/1980 pada tanggal 10 April 1980 dalam suatu upacara resmi. Berdasarkan keputusan Menteri Perdagangan dan Koperasi Nomor, 355/KP/DUI980 pada tanggal 8 September 1980 Klasifikasi kantor Dinas Koperasi UKM Kota Pekanbaru . Pada mulanya kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru terletak di jalan Setia budi No. 27 pada tanggal 7 Oktober 1971 pindah dan sampai sekarang menempati gedung lama kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru. Kenyataannya berjumlah 32 orang pegawai. Mengenai jumlah pegawai yang ada serta tahun perkembangannya dalam tahun 1991 berjumlah 36 orang pegawai yang ada, serta tahun 1993 ternyata penurunan jumlah pegawai yang ada termasuk unsur pimpinan serta bawahannya.

Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru berada di jalan Teratai, Kecamatan Sukajadi, dan pada tahun 2007 - 2022 kantor Dinas



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.

Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru dibangun baru, karena Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru yang lama tidak layak lagi untuk dipakai, maka dibangun kantor yang baru oleh pemerintah Kota Pekanbaru dan sekarang dengan kemajuan perkembangan pembangunan dan tuntutan tugas Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru berada satu atap dengan kantor Dinas Pendapatan Daerah, Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

4.2 Visi dan Misi Dinas koperasi dan UKM Kota Pekanbaru

a. Visi

Visi Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru adalah “**Terwujudnya Pekanbaru Smart City Madani**“, yang akan diwujudkan dalam lima tahun ke depan dan menjadi pijakan dalam penyusunan Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah.

b. Misi

Dalam mewujudkan Visi Pemerintah Kota Pekanbaru dibagi menjadi beberapa Misi yang berkaitan satu dengan yang lainnya yang akan dicapai dan dituangkan melalui arah kebijakan pembangunan dan dijabarkan kedalam program Organisasi Perangkat Daerah masing-masing sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yaitu :

1. Mengembangkan Kawasan Industri.
2. Mengembangkan Pusat Perdagangan dan Jasa.
3. Meningkatkan Kerjasama Pemerintah di Kawasan Pekansikawan.



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. Mengendalikan Inflasi dan Meningkatkan Daya Beli.
5. Memperkuat Sinergitas Pemberdayaan Masyarakat Miskin.
6. Memperkuat Lembaga Ekonomi Masyarakat.
7. Mengembangkan Kapasitas Industri Kreatif.

4.3 Susunan Organisasi Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru

Struktur organisasi adalah suatu badan yang didalamnya ada orang-orang yang saling bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu, agar suatu tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka orang-orang yang bekerjasama ini harus diatur sedemikian rupa sehingga masing-masing pegawai akan mengetahui dan bertanggung jawab serta kepada siapa harus bertanggung jawab.

Sesuai dengan keputusan peraturan walikota pekanbaru susunan organisasi Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru:

1. Kepala Dinas;
2. Sekretaris, membawahi :
 - a. Sub Bagian Kepegawaian Umum, dan Perlengkapan
 - b. Sub Bagian Keuangan.
3. Bidang Kelembagaan, membawahi :
 - a. Seksi Legalitas dan Perizinan.
 - b. Seksi Pendapatan.
 - c. Seksi Akuntabilitas
4. Bidang Promosi, Pengembangan Usaha dan Sarana Prasarana, membawahi:



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 Promosi.
- b. Seksi Pengembangan Usaha dan Investasi.
- c. Seksi Sarana dan Prasarana.
5. Bidang Fasilitasi, Pengawasan dan Pengembangan Kapasitas, membawahi:
 - a. Seksi Fasilitasi Pembiayaan Jasa Keuangan.
 - b. Seksi Pengawasan
 - c. Seksi Pengembangan Kapasitas.

4.4 Bidang Kerja Pegawai Dinas Koperasi UKM Kota Pekanbaru

1. Kepala Dinas

Tugas dan wewenang antara lain :

Perumusan kebijakan teknis dibidang Koperasi dan UKM penyelenggarakan urusan pemerintah dan pelayanan umum, Penyusunan rencana kerja, pemantuan dan evaluasi, pembinaan dan Pelaporan, penyelenggara urusan pemantausahaan dinas, pelaksanaan tugas tugas lain.

5. Sekretaris

Tugas dan wewenang antara lain :

Penyusunan program kerja dinas, penyelenggraan pelayanan admiministrasi, Keuangan, kepegawaian, tata persuratan, perlengkapan, umum dan rumah tangga. Pelaksanaan koordinasi pelayanan administrasi dinas, pengkoordinasian rapat dinas dan keprotokolan, pengkoordinasian laporan tahunan, pengkoordinasian kebersihan, keindahan dan ketertiban kantor, Pelaksanaan tugas-tugas lain.eberapa Sub Bagian antara lain :

- a. Bagian Kepegawaian Umum, dan Perlengkapan



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.

Tugas dan wewenang antara lain :

Perencanaan program kerja sub bagian umum (kepegawaian, umum, Perlengkapan), penyelenggaraan pelayanan administrasi sub bagian umum (Kepengawaian, Umum, dan Perlengkapan), pelaporan pelaksanaan tugas Sub Bagisn Umum (Kepengawaian, Umum dan Perlengkapan), pelaksanaan tugas-tugas lain.

b. Sub Bagian Keuangan

Tugas dan wewenang antara lain :

Pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan rencana program, penyiapan rencanaprogram kelembagaan, penjabaran kebijakan dan petunjuk teknis, pengembangan Koperasi, penyiapan kerja sama dengan unit kerja lain dan instansi terkait, penyiapan perumusan pembinaan evaluasi bidang Koperasi serta mengevaluasi kegiatan kelembagaan Koperasi dan UKM, penyajian data keragaan Koperasi dan ukm, pelaksanaan tugas-tugas lain.

6. Bidang Kelembagaan

Tugas dan wewenang antara lain :

Pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan rencana program, penyiapan rencana program kelembagaan, penjabaran kebijakan dan petunjuk teknis, pengembangan Koperasi, Usaha Kecil Menengah (UKM), penyiapan kerjasama dengan unit kerja lain dan instansi terkait, penyiapan perumusan pembinaan evaluasi bidang Koperasi dan ukm serta



mengevaluasi kegiatan kelembagaan Koperasi dan ukm, penyajian data keragaan Koperasi dan ukm, pelaksanaan tugas-tugas lain.

Dalam berbagai bidang terdapat beberapa seksi bagian antara lain :

a. Seksi Legalitas dan Perizinan

Tugas dan wewenang antara lain :

Penyiapan bahan dan peralatan kerja, perumusan pedoman terhadap Pelaksanaan kegiatan pembinaan kelembagana Koperasi dan ukm, penyusunan penyajian keragaan Koperasi dan ukm, pelaksanaan pemberian serta meneliti Permohonan pengesahan badan hukum koperasi dan perubahan anggaran dasar Koperasi, perizinan ukm, Monitoring dan evaluasi tentang kelembagaan Koperasi, pembinaan Rapat anggota Koperasi dan ukm, Pelaksanaan tugas lain-lain.

b. Seksi Pendataan

Penyiapan bahan dan peralatan kerja, pelaksanaan evaluasi pelaksanaan Tugas, pelaksanaan kegiatan pendataan dalam rangka pengembangan Koperasi dan ukm, pelaksanaan kegiatan Pendataan dalam rangka penyediaan data UKM secara akurat, Pelaksanaan tugas lain-lain.

c. Seksi Akuntabilitas

Penyiapan bahan dan peralatan kerja, pembinaan Koperasi dan ukm, penjabaran kebijakan teknis kegiatan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM), pelaksanaan tugastugas 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.



7. Bidang Promosi, Pengembangan Usaha dan Sarana Prasaran

Tugas dan wewenang antara lain :

Pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan rencana dan program operasional pembinaan Koperasi dan ukm, pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan penyusunan pedoman penyuluhan tentang kebijakan kelembagaan dan usaha, pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan serta monitoring pelaksanaan perkembangan pembinaan kelembagaan dan usaha bagi Koperasi dan ukm, pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan penyusunan laporan dan perumusan evaluasi hasil telaahan permohonan bantuan untuk pengembangan usaha Koperasi dan ukm, pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan pelaksanaan tugas bidang promosi dan pengembangan sarana prasarana Koperasi dan ukm, pelaksanaan tugas lain-lain.

Dalam berbagai bidang terdapat beberapa seksi bagian antara lain :

a. Seksi Promosi

Penyusunan program kerja, penyuluhan, penyajian keragaan Koperasi dan ukm bidang promosi, petunjuk teknis pembinaan usaha dan kelembagaan Koperasi dan ukm, pemberian rekomendasi ukm, analisa dan evaluasi laporan kegiatan kelembagaan Koperasi dan ukm, memfasilitasi Koperasi dan ukm dalam mempromosikan produknya, pelaksanaan tugas lain-lain.

b. Seksi Pengembangan Usaha dan Investasi

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.



Penyusunan program kerja, penyusunan rencana dan program pengembangan usaha dan investasi Koperasi dan ukm, penyusunan dan penyajian keragaan Koperasi dan UKM, pemberian rekomendasi Koperasi dan UKM, pelaksanaan tugas lain-lain.

c. Seksi Srana dan Prasarana

Penyiapan bahan dan peralatan kerja, penyusunan program kerja, penyediaan sarana dan prasarana yang berbasis IT bagi Koperasi dan UKM, pengkoordinasian dengan unit kerja lain, penginventarisasian permasalahan dan penyiapan bahan petunjuk pemecahan masalah, penyediaan dokumen yang diperlukan oleh pemimpin, pengendalian, pengawasan, pembinaan, evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan tugas-tugas lain.

8. Bidang Fasilitasi, Pengawasan dan Pengembangan Kapasitas

Tugas dan wewenang antara lain :

Pengkoordinasian, fasilitasi, pembinaan dan perumusan data serta pengolahan, analisis, penyajian dan penyusunan laporan program pembiayaan dan jasa keuangan Koperasi dan UKM pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan pengumpulan data serta mengolah dan menganalisa, menyajikan dan menyusun program kegiatan penyelenggaraan pelatihan dan penyuluhan, penyusunan dan pengembangan kurikulum, silabi serta metode pelatihan dan penyuluhan, pengkoordinasian, pembinaan, perumusan dan pengendalian serta pengawasan pelaksanaan program pembiayaan dan jasa keuangan UKM,

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.



pembinaan pelatihan dan penyuluhan usaha kelembagaan serta mengevaluasi hasil penelaahan tentang permohonan bantuan untuk pengembangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM), pelaksanaan monitoring serta penyusunan laporan perkembangan program pembiayaan dan jasa keuangan serta pelatihan penyuluhan KUKM, pelaksanaan tugastugas lain.

Dalam berbagai bidang terdapat beberapa seksi bagian antara lain :

a. Seksi Fasilitasi Pembiayaan Jasa Keuangan

Penyusunan program kerja, penyiapan bahan dan peralatan kerja, perumusan dan pelaksana penyusunan rencana dan program, penyiapan penyusunan dan penyajian perangkaan, petunjuk teknis pembinaan, memfasilitasi akses permodalan bagi Koperasi dan UKM, monitoring berkala Koperasi dan UKM penerima dana permodalan oleh BUMN/BUMD/Lembaga keuangan, pelaksanaan tugas-tugas lain.

b. Seksi Pengawasan

Penyusunan program kerja, penyiapan bahan dan peralatan kerja, perumusan dan pelaksanaan penyusunan rencana dan program, perumusan dan penyusunan petunjuk teknis, monitoring dan evaluasi pelaksanaan pembinaan dan pengembangan Koperasi dan UKM, pengawasan permodalan dan investasi Koperasi dan UKM, pelayanan umum, pengkoordinasian dengan unit kerja lainnya, penginventarisan permasalahan dan penyiapan bahan petunjuk pemecah masalah,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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.

penyediaan dokumen yang diperlukan oleh pimpinan pengendalian, pengawasan, pembinaan, evaluasi dan laporan, pelaksanaan tugas-tugas lain.

c. Seksi Pengembangan Kapasitas

Pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan pengumpulan data serta mengolah dan menganalisa, menyajikan dan menyusun rencana kegiatan, penyusunan rencana dan program pelatihan dan identifikasi kebutuhan pelatihan dan penyuluhan, penyiapan program pelatihan dan penyuluhan, jadwal pelatihan dan penyuluhan, pedoman, perlengkapan, sertifikasi dan dokumentasi pelaksanaan pelatihan dan penyuluhan Koperasi dan UKM, penyelenggaraan pelatihan dan penyuluhan, penyusunan laporan penyelenggaraan pelatihan dan penyuluhan Koperasi dan UKM, penyiapan bahan dan peralatan kerja, pelaksanaan evaluasi dan laporan terhadap program pelatihan, pelaksanaan pelatihan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM), pelaksanaan pelayanan umum, pelaksanaan tugas-tugas lain.

4.5 Aktivitas Kantor Dinas Koperasi Usaha Dan UKM Kota Pekanbaru.

Aktivas para Pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Pekanbaru ini sangat berbeda semua itu tergantung pada bagian yang mereka Jabat, berikut akan dijelaskan sebaiaian besar aktivasi Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menegah Kota Pekanbaru sebagai berikut :



1. Memberikan pelayanan administrasi kepada semua unsur kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru serta Pelayanan hukum.
2. Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data, menyusun program tahunan dan laporan serta pencatatan Izin usaha dan program Pengendalian lingkungan.
3. Membuat petunjuk teknis pembinaan dan penyiapan perizinan di bidang Usaha Koperasi.
4. Memberikan bimbingan teknis pelaksanaan kebijaksanaan pembinaan dan Pengembangan di bidang Koperasi.
5. Memberikan bimbingan teknis pembinaan usaha sarana perdagangan, serta Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan dan kebijaksanaan teknis usaha Koperasi.
6. Melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan masing- masing, berdasarkan Peraturan perundang- undangan yang berlaku

© 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.

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 analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,446 menyatakan bahwa pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,446. Diketahui t hitung (4,208) > t tabel (2,011) dan Sig. (0,000) < (0,05). Artinya pelatihan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperassi dan UKM kota Pekanbaru.
2. Koefisien regresi variabel penilaian prestasi kerja sebesar 0,252 menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,252. Diketahui nilai t hitung (2,323) > t tabel (2,011) dan Sig. (0,025) < (0,05). Artinya Penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperassi dan UKM kota Pekanbaru.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,268 menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,268. Diketahui nilai t hitung (2.133) > t tabel (2,011) dan Sig. (0,038) < (0,05). Artinya Disiplin kerja



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.

berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru.

4. Secara simultan pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM kota Pekanbaru, diketahui F_{hitung} sebesar $(31,496) > F_{tabel}$ $(3,20)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
5. Nilai korelasi yang dihasilkan adalah sebesar 0,817. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,668 atau 66,8% menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan, Penilaian Prestasi kerja, dan Disiplin kerja dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai yakni sebesar 66,8%, sedangkan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dan tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti menyarankan terhadap instansi hal-hal sebagai berikut:



1. Pelatihan terhadap kinerja pegawai. dengan diadakannya pelatihan sebaiknya pimpinan lebih adil dalam memilih pegawai yang mengikuti pelatihan agar semua pegawai lebih memahami pekerjaannya sesuai keahlian pegawai masing-masing.
2. Penilaian prestasi kerja sebaiknya dilakukan dengan teliti dengan memberikan pengawas untuk mengawasi kinerja pegawai sehingga nilai yang diberikan sesuai dengan apa yang mereka kerjakakan.
3. Aturan di suatu instansi itu sangat penting oleh karena itu sebaiknya jika ada aturan juga harus memberikan punishment untuk pegawai yang melanggar aturan sehingga pegawai yang melaanggar tersebut tidak mengulangi perbuatannya selain juga perlu suatu instanssi juga perlu memberikan reward untuk pegawai yang rajin dan tidak melanggar aturan yang berlaku sehingga pegawai menjadi semakin semangat dalam bekerja sehingga cepat pula tercapai suatu tujuan instansi.
4. Bagi peneliti selanjutnya dengan dibuat penelitian ini diharapkan dapat menggunakan penelitian yang berbeda dan objek yang berbeda, misalnya pada perusahaan/instansi lain sehingga dilihat perbedaannya.

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 PUSTAKA

- Abdillah C,LA. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Stres kerja, Disiplin Kerja dan kompensasi dengan Kinerja Pegawai pada Pelayanan Pajak Pratama Boyolali*
- Ananda, Citra Geby. 2019. “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap promosi Pegawai”. Jurnal Abdi Ilmu Vol. 12 No. 1 2019
- Andayani, Nur Rahma,dan Makian, Priskia. 2016. “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT.PCI Elektronik International”. Jurnal Akuntansi Vol. 4 No. 1
- Al-quran dan Terjemah
- Balqis, Fariyal, dan Sugiono, Edi. 2020. “Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Progard Jakarta Selatan”. Jurnal Manajemen Vol.16 No.1
- Bintaro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kerja Karyawan*. Yogyakarta:Gava Media
- Desy, Aperilla. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Regional 1”. Skripsi. Medan : Universitas Medan Area. Hlm.31
- Eko, Mamik, dkk. “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan”. Jurnal Profit Vol. 7 No. 1
- Hasibuan, Malayu P.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Gunung Agung
- Hersono, Sonny, dan iwan Shidarta. 2017. “Influence Of Leadership Function, Motivation And Work discipline On employees Performance”. Journal Of Applied Management. Volume !5 Number 3
- Hidayat, Rahmat, dan, jaka, Badiatma. 2018. “Education and Job Training On Employee Performance”. International Journal Of social Sciences and Humanities Volume 2. Number 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Ibnu, Yarhan Yumanie dan Syaharudin Y. 2016. “*Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Samarinda IV*”. Jurnal Manajemen Vol. 8 No. 1
- Imam, Ghazali. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Semarang:Alfabeta
- Junaidi, dan, indah lestari W. 2017. “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo*”. Jurnal Ecobus Vol. 5 No. 1
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara,A A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Marthis, L. Robert, Jackson, H. Jhon, “*Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*”. Edisi Sepuluh, Selemba Empat, Jakarta, 2012
- Pitra, Yuan Duana. 2013. “*Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman Dan Perkebunan Di Salatiga*”
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung:Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Suwatno, Priansa, dan, Donni, Juni. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung:Alfabeta Cv
- Wirawan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Yogyakarta:Buku Beta.

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

Lampiran 1 :Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya Hety Irawati Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Dan UKM Kota Pekanbaru”**. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuisisioner ini. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk pengolahan data.

Bantuan serta partisipasi Bapak/Ibu sangat berarti untuk saya dan semoga bermanfaat untuk menambah wawasan kita semua dan semoga menjadi amal kebaikan Bapak/Ibu dan diterima Allah SWT. Atas kerjasama dan kesediaannya saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Hety Irawati
Nim. 11870123874

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

Umur : () 20-25 tahun () 26-30 tahun
 () 31-35 tahun () 36-40 tahun
 () > 40 tahun

Pendidikan Terakhir : () SD () D3
 () SMP () S1
 () SMA () S2

Lama Bekerja : () <1 tahun () 1-5 tahun
 () 5-10 tahun () >10 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuisisioner ini.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu dengan memberikan centang (✓), adapun ketentuan sebagai berikut:

Keterangan	Kategori	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Kuisisioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pernyataan telah terjawab, oleh karena itu Bapak/Ibu saat mengembalikan kuisisioner ini diharapkan untuk mengecek kembali sehingga tidak ada pernyataan yang terlewati
4. Terima kasih atas partisipasinya.

1. VARIABEL KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
3.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan					
4.	Saya memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan pekerjaan yang baru					
5.	Saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya					
6.	Saya memiliki pengetahuan yang luas sehingga pekerjaan saya selalu efektif					
7.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan antar pegawai					
8.	Saya senang berdiskusi masalah pekerjaan dengan rekan kerja					

2. Variabel Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa jenis pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian masing-masing					
2.	Saya merasa dengan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja					
3.	Saya merasa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
4.	Saya merasa metode pelatihan yang diberikan Dinas ini menarik					
5.	Saya merasa media persentase yang digunakan pada pelatihan membantu saya memahami apa yang disampaikan selama pelatihan					

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	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
6.	Saya bersedia mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak Dinas					
7.	Saya merasa berpartisipasi aktif dalam kegiatan pelatihan					
8.	Saya merasa pelatih yang diberikan sudah sangat menguasai materi dan praktek dalam pelatihan					

3. Variabel Penilaian Prestasi kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
2.	Saya selalu memperhatikan kualitas pekerjaan yang saya kerjakan					
3.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan					
4.	Penekanan biaya menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai					
5.	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan dari atasan					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam pengawasan yang telah dikoordinasikan oleh pimpinan					
7.	Saya mampu bekerja sama dan berhubungan baik antar pegawai					
8.	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan					

4. Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya tidak pernah tidak masuk kerja tanpa keterangan (Alpa)					
2.	Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingkat absensi					
3.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin					
4.	Pegawai yang disiplin memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya					
5.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan kepada saya					
6.	Saya memiliki sikap yang patuh terhadap semua peraturan yang berlaku					
7.	Saya memiliki sikap tolong menolong dalam bekerja					
8.	Saya selalu menghargai pendapat orang lain dalam berdiskusi pekerjaan					

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 : Hasil Data Kuisisioner

UJI VALIDITAS

VARIABEL X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27.24	8.064	.562	.834
X1.2	27.63	7.878	.577	.832
X1.3	27.43	7.650	.656	.822
X1.4	27.35	8.873	.465	.845
X1.5	27.47	8.054	.629	.826
X1.6	27.78	7.893	.618	.827
X1.7	27.16	7.455	.701	.816
X1.8	27.27	8.123	.494	.843

VARIABEL X2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	27.88	6.626	.549	.805
X2.2	28.12	6.946	.484	.814
X2.3	27.98	6.500	.667	.789
X2.4	27.92	6.914	.529	.808
X2.5	28.02	6.740	.570	.802
X2.6	27.98	6.740	.518	.810
X2.7	28.02	6.700	.491	.814
X2.8	27.94	6.696	.588	.800

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

VARIABEL X3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	28.49	4.775	.510	.785
X3.2	28.75	5.194	.509	.781
X3.3	28.75	5.114	.549	.775
X3.4	28.67	4.987	.522	.780
X3.5	28.82	5.188	.569	.773
X3.6	28.73	5.363	.531	.780
X3.7	28.84	5.175	.480	.786
X3.8	28.73	5.443	.486	.785

VARIABEL Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	29.16	6.615	.649	.677
Y2	29.08	7.474	.594	.701
Y3	29.12	6.986	.545	.699
Y4	29.96	7.638	.801	.849
Y5	29.27	7.723	.612	.706
Y6	29.06	7.496	.517	.710
Y7	29.20	7.481	.551	.706
Y8	29.04	7.278	.542	.703

UJI REABILITAS

VARIABEL X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	8

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

VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	8

VARIABEL X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	8

VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	8

ANALISIS ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75263869
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.074
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

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

UJI MULTIKOLONIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.962	3.613		.543	.590		
X1	.466	.111	.490	4.208	.000	.521	1.919
X2	.252	.108	.243	2.323	.025	.647	1.545
X3	.268	.126	.225	2.133	.038	.633	1.580

a. Dependent Variable: Y

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.515 ^a	.265	.210	2.401	1.552

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PENILAIAN PRESTASI KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Y



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.

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 REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
B	Std. Error	Beta			
1.962	3.613			.543	.590
.466	.111	.490		4.208	.000
.252	.108	.243		2.323	.025
.268	.126	.225		2.133	.038

a. Dependent Variable: Y

UJI HIPOTESIS

UJI PARSIAL (T)

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
B	Std. Error	Beta			
1.962	3.613			.543	.590
.466	.111	.490		4.208	.000
.252	.108	.243		2.323	.025
.268	.126	.225		2.133	.038

b. Dependent Variable: Y

UJI SIMULTAN (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308.766	3	102.922	31.496	.000 ^b
	Residual	153.587	47	3.268		
	Total	462.353	50			

a. Dependent Variable: Y

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

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.647	1.808

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

VARIABEL X1

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	11.8	11.8	11.8
	S	34	66.7	66.7	78.4
	SS	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	19	37.3	37.3	37.3
	S	28	54.9	54.9	92.2
	SS	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	23.5	23.5	23.5
	S	32	62.7	62.7	86.3
	SS	7	13.7	13.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	9.8	9.8	9.8
	S	42	82.4	82.4	92.2
	SS	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

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.



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.

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	21.6	21.6	21.6
	S	36	70.6	70.6	92.2
	SS	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	25	49.0	49.0	49.0
	S	24	47.1	47.1	96.1
	SS	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	11.8	11.8	11.8
	S	30	58.8	58.8	70.6
	SS	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	15.7	15.7	15.7
	S	32	62.7	62.7	78.4
	SS	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

VARIABEL X2

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	11.8	11.8	11.8
	S	34	66.7	66.7	78.4
	SS	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	21.6	21.6	21.6
	S	36	70.6	70.6	92.2
	SS	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	13.7	13.7	13.7
	S	37	72.5	72.5	86.3
	SS	7	13.7	13.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	9.8	9.8	9.8
	S	38	74.5	74.5	84.3
	SS	8	15.7	15.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

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.

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	15.7	15.7	15.7
	S	37	72.5	72.5	88.2
	SS	6	11.8	11.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	15.7	15.7	15.7
	S	35	68.6	68.6	84.3
	SS	8	15.7	15.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	19.6	19.6	19.6
	S	33	64.7	64.7	84.3
	SS	8	15.7	15.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	11.8	11.8	11.8
	S	37	72.5	72.5	84.3
	SS	8	15.7	15.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

VARIABEL X3

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	7.8	7.8	7.8
S	26	51.0	51.0	58.8
SS	21	41.2	41.2	100.0
Total	51	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	7.8	7.8	7.8
S	39	76.5	76.5	84.3
SS	8	15.7	15.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	7.8	7.8	7.8
S	39	76.5	76.5	84.3
SS	8	15.7	15.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	7.8	7.8	7.8
S	35	68.6	68.6	76.5
SS	12	23.5	23.5	100.0
Total	51	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.

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	9.8	9.8	9.8
	S	41	80.4	80.4	90.2
	SS	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.9	3.9	3.9
	S	42	82.4	82.4	86.3
	SS	7	13.7	13.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	13.7	13.7	13.7
	S	38	74.5	74.5	88.2
	SS	6	11.8	11.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.9	3.9	3.9
	S	42	82.4	82.4	86.3
	SS	7	13.7	13.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	



VARIABEL Y

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.

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	11.8	11.8	11.8
	S	26	51.0	51.0	62.7
	SS	19	37.3	37.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	34	66.7	66.7	66.7
	SS	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	9.8	9.8	9.8
	S	26	51.0	51.0	60.8
	SS	20	39.2	39.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.9	5.9	5.9
	TS	4	7.8	7.8	13.7
	KS	20	39.2	39.2	52.9
	S	15	29.4	29.4	82.4
	SS	9	17.6	17.6	100.0
	Total	51	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.

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	42	82.4	82.4	84.3
	SS	8	15.7	15.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	31	60.8	60.8	62.7
	SS	19	37.3	37.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.9	3.9	3.9
	S	36	70.6	70.6	74.5
	SS	13	25.5	25.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.9	3.9	3.9
	S	28	54.9	54.9	58.8
	SS	21	41.2	41.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	



LAMPIRAN 3: TABULASI KUISIONER

RESPONDEN	PELATIHAN (X1)								TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
R1	5	5	5	5	5	4	5	4	38
R2	4	4	5	4	4	4	5	5	35
R3	4	4	5	4	4	4	4	4	33
R4	5	4	5	4	5	5	5	4	37
R5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
R6	3	3	3	4	3	3	4	3	26
R7	4	4	4	3	4	4	4	4	31
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R9	4	4	4	4	4	4	5	5	34
R10	5	5	4	4	3	3	4	3	31
R11	4	4	3	4	3	4	4	4	30
R12	5	4	4	4	4	3	3	3	30
R13	4	3	4	4	4	3	4	4	30
R14	4	3	3	4	4	3	4	4	29
R15	4	3	3	4	4	3	4	4	29
R16	4	4	4	4	4	4	5	5	34
R17	4	3	4	4	4	4	4	4	31
R18	4	3	4	4	4	3	4	4	30
R19	4	4	4	4	3	3	4	4	30
R20	4	3	3	4	4	3	4	4	29
R21	4	4	4	4	4	4	3	3	30
R22	4	3	4	4	4	4	3	3	29
R23	3	3	3	4	4	3	4	4	28
R24	5	4	4	4	4	3	4	4	32
R25	4	4	4	5	4	4	5	4	34
R26	4	3	4	4	4	3	4	4	30
R27	5	4	4	4	4	3	4	4	32
R28	4	3	3	4	4	3	4	4	29
R29	3	4	3	3	3	3	4	3	26
R30	4	3	4	4	4	3	4	4	30
R31	3	3	3	3	3	3	3	3	24
R32	3	3	3	4	3	4	3	4	27
R33	4	3	4	4	4	3	4	4	30
R34	4	4	3	4	4	3	4	4	30
R35	5	4	4	4	4	4	5	5	35
R36	4	4	4	4	4	4	5	5	34

1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengujiannya hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengujiannya 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

R20	4	3	3	3	3	4	4	4	28
R21	4	3	3	3	3	4	4	4	28
R22	4	3	4	4	3	4	4	4	30
R23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R24	4	5	4	4	4	4	4	4	33
R25	5	5	5	5	5	4	5	5	39
R26	3	4	4	4	4	4	3	4	30
R27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R29	3	4	3	4	4	3	3	4	28
R30	4	5	4	3	4	4	3	4	31
R31	3	3	4	4	3	3	4	3	27
R32	4	3	3	3	4	4	3	3	27
R33	4	3	4	4	4	4	4	4	31
R34	4	4	3	4	4	4	4	4	31
R35	5	4	4	4	4	4	4	5	34
R36	3	4	3	4	4	3	4	3	28
R37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R38	4	4	5	5	5	4	4	4	35
R39	4	4	5	5	5	4	4	4	35
R40	4	4	4	4	4	4	5	5	34
R41	5	4	5	4	5	4	4	4	35
R42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R43	3	4	4	4	4	4	3	3	29
R44	4	3	4	4	3	4	4	4	30
R45	5	4	4	5	4	4	5	4	35
R46	4	4	4	4	4	4	5	4	33
R47	5	4	4	5	4	5	4	5	36
R48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R49	4	4	4	4	4	3	4	4	31
R50	4	4	4	4	3	3	3	3	28
R51	4	4	4	4	5	4	4	5	34

- 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.

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

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 menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipannya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipannya untuk kegiatan iklan, promosi, atau penjualan.
2. Dilarang menguraikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN	DISIPLIN KERJA (X3)								TOTAL X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
R1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
R2	5	4	4	4	4	4	4	4	33
R3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R4	5	5	4	5	4	4	4	4	35
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
R6	3	3	4	3	4	4	4	4	29
R7	5	4	4	4	4	4	4	4	33
R8	4	4	4	4	4	4	5	5	34
R9	5	4	5	5	4	4	4	4	35
R10	4	4	4	4	3	4	3	4	30
R11	5	4	4	4	4	4	3	3	31
R12	4	4	4	4	3	4	3	4	30
R13	4	4	4	4	3	4	3	3	29
R14	4	4	4	3	3	4	4	4	30
R15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R16	5	4	4	4	4	4	4	4	33
R17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R18	4	3	4	3	4	4	4	4	30
R19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R20	4	4	4	4	3	4	4	4	31
R21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R22	4	3	4	4	4	4	4	4	31
R23	5	4	4	4	4	4	4	4	33
R24	5	4	5	5	5	4	4	4	36
R25	5	4	5	4	4	4	4	4	34
R26	4	4	4	5	4	4	4	4	33
R27	5	4	4	4	4	4	5	5	35
R28	5	4	3	4	4	4	4	4	32
R29	3	4	3	4	4	4	4	4	30
R30	5	5	4	5	5	5	4	4	37
R31	3	4	3	4	4	3	3	4	28
R32	4	3	4	4	4	4	4	4	31
R33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R34	5	5	5	4	4	4	4	4	35
R35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R36	5	5	4	5	4	4	4	4	35



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State of the Art (Sjarif 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. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R38	5	4	4	5	4	4	4	4	34
R39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R40	4	5	4	4	4	4	4	4	33
R41	5	4	5	4	4	5	4	4	35
R42	4	4	4	5	5	4	5	5	36
R43	5	5	5	4	4	5	4	5	37
R44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R45	5	4	4	4	4	3	3	4	31
R46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R47	4	4	4	4	4	5	5	4	34
R48	3	4	3	3	4	4	4	4	29
R49	5	4	4	4	4	4	4	5	34
R50	4	4	4	5	4	4	3	4	32
R51	4	4	4	5	4	5	4	4	34

RESPONDEN	KINERJA (Y)								TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
R1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
R2	5	4	4	5	4	5	4	4	35
R3	4	4	4	4	4	4	5	5	34
R4	5	5	4	4	5	4	5	5	37
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
R6	3	4	4	3	4	3	3	3	27
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R8	4	4	4	3	4	5	4	5	33
R9	5	5	5	3	4	5	4	5	36
R10	4	4	5	3	4	5	4	5	34
R11	4	4	4	2	4	5	4	5	32
R12	3	4	3	4	4	4	4	4	30
R13	5	5	5	4	4	4	4	4	35
R14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R15	4	4	4	5	4	4	4	4	33
R16	5	4	5	4	4	4	4	4	34
R17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R19	5	5	5	4	4	4	4	4	35
R20	3	4	3	4	4	4	4	4	30
R21	3	4	3	3	4	4	4	4	29



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. Keperluan lain yang bersifat komersial.
2. Dilarang menguraikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R22	4	4	4	3	4	4	4	4	31
R23	4	4	4	3	4	4	4	4	31
R24	5	5	5	3	4	5	4	5	36
R25	5	5	5	5	4	4	4	4	36
R26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R27	4	4	4	5	4	4	4	4	33
R28	4	4	5	3	4	5	4	5	34
R29	4	4	4	1	4	4	4	4	29
R30	5	5	5	1	4	4	4	4	32
R31	3	4	3	4	4	4	4	4	30
R32	4	4	4	3	3	4	3	3	28
R33	4	4	4	3	4	4	5	5	33
R34	3	4	3	3	4	4	4	4	29
R35	5	5	5	3	5	5	5	5	38
R36	5	5	5	1	4	5	5	4	34
R37	5	5	5	3	4	5	4	5	36
R38	4	4	4	3	4	5	5	5	34
R39	5	5	5	4	4	4	4	4	35
R40	4	5	4	5	4	5	5	5	37
R41	4	4	4	5	5	5	5	5	37
R42	5	4	5	5	5	4	4	4	36
R43	5	5	5	3	5	5	5	5	38
R44	5	5	5	3	5	5	5	5	38
R45	4	4	4	2	4	4	4	4	30
R46	4	4	4	3	4	5	4	5	33
R47	4	4	5	3	4	5	4	5	34
R48	4	4	4	2	4	4	4	4	30
R49	4	4	4	3	4	4	5	5	33
R50	4	4	4	2	4	4	4	4	30
R51	5	5	5	4	4	4	4	4	35



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU
DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH

Jalan Abdul Rahman Hamid Kel. Tuah Negeri Kec. Tenayan Raya Pekanbaru

☎ Telp. (0761) 21462 – Pekanbaru Email : kumkm_pekanbaru@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/Diskop UKM-Set/62

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Pekanbaru dengan ini menerangkan bahwa :

a. Nama : **HETY IRAWATI**
 b. NIM : 11870123874
 c. Kebangsaan : Indonesia
 d. Asal Perguruan Tinggi : UIN SUSKA RIAU
 e. Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 f. Jurusan : Manajemen
 g. Alamat : DESA AIR EMAS KEC. SINGINGI-KUANTAN SINGINGI
 Maksud : Benar telah melaksanakan penelitian di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Pekanbaru dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI DAN UKM KOTA PEKANBARU”**

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat digunakan seperlunya.

Pekanbaru, 24 Februari 2022

a.n. Kepala Dinas Koperasi, UKM
 Kota Pekanbaru,
 Sekretaris,



WAHYU IDRIS, S.Hut, M.Si

Pembina (IV/a)

NIP. 19760805 199603 1 001

Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 mass
 - 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.

BIOGRAFI PENULIS



Hety Irawati, lahir di Sigambal, 23 Maret 1999. Anak dari Ayahanda Karyanto dan Ibunda Sri Rahayu. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Penulis mengawali pendidikan Sekolah Dasar di SDN 018 Air Emas pada tahun 2006, kemudian melanjutkan pendidikan ke MTs Bahrul Ulum pada tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikan ke SMAN 2 Singingi pada tahun 2015 dan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2018 diterima menjadi mahasiswa pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan mengambil konsentrasi sumber daya manusia. Selama masa perkuliahan, penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di PT. Wanasari Nusantara Sungai Buluh, Kuantan singingi pada tahun 2021, selanjutnya penulis mengikuti KKN-DR (Kuliah Kerja Nyata Dari Rumah) di Sungai Sirih, Kec Singingi dan Kabupaten Kuantan Singingi.

Akhirnya tepat pada hari Rabu, 13 April 2022 penulis melaksanakan ujian Oral Comprehensif dengan judul Skripsi **“PENGARUH PELATIHAN, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI DAN UKM KOTA PEKANBARU”** dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).