

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PNS PADA BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)
KABUPATEN ROKAN HULU**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

INDAH NOVITA SARI

NIM : 11870124300

UIN SUSKA RIAU

PROGAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2022

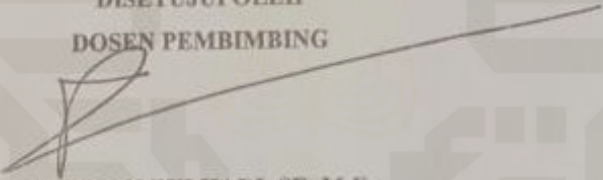
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

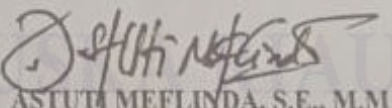
NAMA : INDAH NOVITA SARI
NIM : 11870124300
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : " PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PNS PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN ROKAN HULU."
HARI/TANGGAL UJIAN :

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING


Dr. TRIAN ZULHADI, SE., M.Ec
NIP.19760211200710 1 002

MENGETAHUI

KETUA PRODI SI MANAJEMEN


ASTUTA MEFLINDA, S.E., M.M
NIP. 19720513 200701 2 018

DEKAN
KEMENTERIAN AGAMA

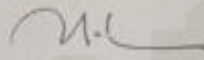
H. M. YARNI, S.E., M.M
NIP. 19700826 199903 2 001

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

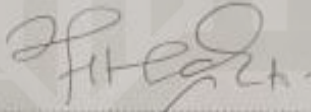
Nama : Indah Novita Sari
NIM : 11870124300
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja PNS pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Rokan Hulu
Tanggal Ujian : 18 November 2022

Tim Penguji

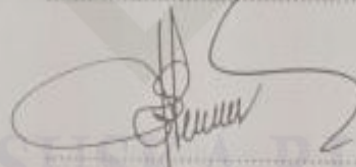
Ketua
Faiza Muklis, SE, M.Si, Ak



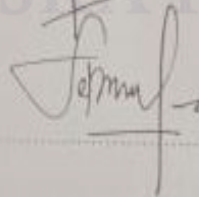
Sekretaris
Fitri Hidayati, SE, MM



Anggota
Sisnangsih Mu'at, SE, MM



Anggota
Shani, SE, MM



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mengumunkan 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 : INDAH NOVITA SARI
NIM : 11870129300
Tempat/Tgl. Lahir :
Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
Prodi : MANAJEMEN
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PNS PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA) KABUPATEN ROKAN HULU

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.

Pekanbaru, 02 November 2022
Yang membuat pernyataan


INDAH NOVITA SARI
NIM : 11870129300

pilih salah satu sasral jenis karya tulis



**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PNS PADA BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)**

KABUPATEN ROKAN HULU

ABSTRAK

Oleh :

INDAH NOVITA SARI

NIM : 11870124300

Penelitian ini dilakukan di Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja PNS (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dari penelitian ini adalah PNS pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 49 orang PNS. Dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel sebanyak 49 PNS. Analisis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Data tersebut diolah menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS pada badan perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Rokan Hulu. Sedangkan Secara simultan variabel Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS (Y) pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Rokan Hulu. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,568 atau 56,8% menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempengaruhi kinerja PNS (Y) sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini diharapkan pegawai pada instansi tersebut di tempatkan sesuai dengan kompetensinya supaya lebih meningkatkan kinerjanya. Pelatihan bisa dilakukan atau diikuti oleh semua pegawai, supaya pegawai lebih memahami pekerjaannya, dan lingkungan kerja pada instansi tersebut bisa lebih di perbaiki lagi, sarana dan prasarana di lengkapi dan hubungan antar pegawai lebih baik lagi.

Kata Kunci : Kinerja, Kompetensi, Pelatihan, Lingkungan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin puji dan syukur penulis hanturkan atas kehadiran Allah *subhaanahu wa ta'ala*, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini, tidak sedikit rintangan yang penulis hadapi baik dari segi materi maupun non materi. Namun, dengan segala perjuangan, kerja keras, dan semangat penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Rokan Hulu ”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua tercinta Ayahanda H. Sudirman M, S.Sos (alm) dan Ibunda Hj. Suryani Zein yang telah membesarkan, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang dan penuh kesabaran. Terimakasih juga kepada orang tua saya atas doa, motivasi, dan dukungannya baik

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

secara moril maupun material sehingga penulis dapat melaksanakan perkuliahan sampai menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Trian Zuhadi, SE.M.Ec selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu dan para pegawai lainnya yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer dan sekunder.
8. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah bersedia memberikan pelayanan dan kemudahan kepada penulis dalam mengurus administrasi.
9. Kepada perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang memberikan dan membantu dalam menemukan buku-buku sebagai referensi yang memudahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.

10. Keluarga tersayang terutama abang saya khoirul ardi, S.T, kakak saya Rika yanti, S.Pdi serta abang ipar Hasan Basri,S.P dan kakak ipar Alfi Karlina, S.Pd juga keluarga lainnya yang juga menjadi penyemangat dan motivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
11. Untuk sahabat dan teman seperjuangan saya Dzikra Haseva, Indah Fajariani, Titi Hinda, Viona Rosalinda, Yolla Feby, Yurika Tessa, kakak Hariati, S.P dan teman teman saya yang lainnya terimakasih sudah banyak membantu, memberikan dukungan dan berjuang dari awal kuliah sampai penulis menyelesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhirnya, dengan keterbatasan yang ada, penulis berharap karya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan dapat digunakan sebagai literatur bagi penulis selanjutnya.

Wassalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
Pekanbaru,

Penulis

INDAH NOVITA SARI

11870124300

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.



DAFTAR ISI

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

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

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

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK..... i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI..... v

DAFTAR TABEL..... viii

DAFTAR GAMBAR ix

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah..... 15

1.3 Tujuan Penelitian 15

1.4 Manfaat Penelitian 16

1.5 Sistematika Penulisan 17

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 18

2.1 Manajemen sumber daya manusia..... 19

2.1.1 Pengertian manajemen sumber daya manusia 19

2.1.2 Tujuan manajemen sumber daya manusia..... 20

2.1.3 Fungsi manajemen sumber daya manusia 20

2.2 Konsep Kinerja 22

2.2.1 Pengertian Kinerja 22

2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 22

2.2.3 Program peningkatan kinerja..... 23

2.2.4 Indikator Kinerja 24

2.3 Konsep Kompetensi..... 25

2.3.1 Pengertian Kompetensi..... 25

2.3.2 Manfaat Penggunaan Kompetensi 27

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi 28

2.3.4 Indikator kompetensi 29

2.4 Pelatihan Sumber Daya Manusia 31

2.4.1 Pengertian Pelatihan 31

2.4.2 Tujuan pelatihan Sumber Daya Manusia 32

2.4.3 Kebutuhan Pelatiahn..... 33

2.4.4 Pentingnya pelatihan 34



2.4.5	Jenis jenis pelatihan	35
2.4.6	Indikator Pelatihan.....	35
2.5	Lingkungan Kerja	37
2.5.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	37
2.5.2	Jenis jenis dan faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja	38
2.5.3	Indikator lingkungan kerja	41
2.6	Pengaruh Antar Variabel.....	41
2.6.1	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja.....	41
2.6.2	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja.....	42
2.6.3	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	42
2.7	Pandangan Islam Tentang Variabel	43
2.7.1	Pandangan islam tentang Kinerja	43
2.7.2	Pandangan islam tentang kompetensi.....	44
2.7.3	Pandangan islam tentang pelatihan	45
2.7.4	Pandangan islam tentang lingkungan kerja	46
2.8	Penelitian Terdahulu.....	47
2.9	Variabel penelitian	53
2.10	Defenisi konsep operasional penelitian.....	54
2.11	Kerangka Pemikiran	56
2.12	Hipotesis Penelitian	57
BAB III METODE PENELITIAN.....		61
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	61
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	61
3.2.1	Jenis Data.....	61
3.2.2	Sumber Data	61
3.3	Populasi dan Sampel	62
3.3.1	Populasi	62
3.3.2	Sampel	62
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	63
3.5	Analisis Data.....	64
3.5.1	Uji Kualitas Instrumen	64
3.5.2	Uji Asumsi Klasik	65
3.5.3	Uji Regresi Linier Berganda.....	67
3.5.4	Uji Hipotesis.....	68

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



BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN70

4.1 Deskripsi Umum Tentang Ruang Lingkup Tempat Penelitian.....	70
4.2 Visi Dan Misi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	71
4.3 Susunan Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.....	71
4.4 Struktur.....	79

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....80

5.1 Karakteristik Responden.....	80
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia Responden	80
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	81
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	81
5.2 Deskripsi Variabel	82
5.2.1 analisi deskriptif variabel kinerja	82
5.2.2 analisi deskriptif variabel kompetensi	83
5.2.3 analisi deskriptif variabel pelatihan	84
5.2.4 analisi deskriptif variabel Lingkungan kerja	85
5.3 Uji Kualitas Data	87
5.3.1 Uji Validitas.....	88
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	93
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	94
5.4.1 Uji Normalitas Data.....	94
5.4.2 Uji multikolonieritas.....	95
5.4.3 Uji heterokedastisitas.....	96
5.5 analisis regresi linear berganda.....	98
5.7 Uji Hipotesis	99
5.7.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	100
5.7.2 Uji Signifikan Simultan (Uji f).....	102
5.7.3 koefisien Determinasi	103
5.8 pembahasan hasil penelitian	107

BAB VI PENUTUP.....108

6.1 Kesimpulan	108
6.2 Saran	109

DAFTAR PUSTAKA110

LAMPIRAN

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

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

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

Hak Cipta dilindungi undang-undang

UIN Suska Riau

State Library of UIN Suska Riau

UIN Suska Riau



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Sasaran Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu..... 5

Tabel 1.2 Data Kompetensi berdasarkan Tingkat Pendidikan Tiap Bidang/Bagian di Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2021 9

Tabel 1.3 Data Daftar Pelatihan Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu..... 10

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... 47

Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Penelitian..... 54

Tabel 5.1 Rekapitulasi responden menurut usia..... 80

Tabel 5.2 Rekapitulasi responden menurut jenis kelamin..... 81

Tabel 5.3 Rekapitulasi responden menurut pendidikan terakhir..... 81

Tabel 5.4 Rekapitulasi tanggapan responden kinerja..... 82

Tabel 5.5 Rekapitulasi tanggapan responden kompetensi..... 83

Tabel 5.6 Rekapitulasi tanggapan responden pelatihan..... 85

Tabel 5.7 Rekapitulasi tanggapan responden Lingkungan kerja..... 86

Tabel 5.8 Hasil uji KMO MSA..... 88

Tabel 5.9 Hasil Anti-Image Correlation..... 89

Tabel 5.10 Hasil Communalities..... 90

Tabel 5.11 Hasil total Variance Explained..... 91

Tabel 5.12 hasil Rotated component matrix..... 92

Tabel 5.13 Hasil uji reliabilitas..... 94

Tabel 5.15 Uji Normalitas..... 95

Tabel 5.16 U ji Multikolonieritas..... 96

Tabel 5. 17 Persamaan Regresi..... 98

Tabel 5.18 Hasil Uji Signifikan Parsial (t)..... 101

Tabel 5.19 Uji F..... 103

Tabel 5.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... 104

Tabel 5.21 Hasil Pembahasan..... 104

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

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

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran.....	50
Gambar 4.1 struktur organisasi.....	76
Gambar 5.1 uji Heteroskedasitas.....	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.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu Organisasi dan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya, dan sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok. Untuk itu setiap dinas perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Menurut **Rivai (dalam Elizar dan Hasrudi T,2018)**, Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Apabila Kinerjanya tinggi dapat menggambarkan tingkat keefektifan dan keefisienan kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) merupakan lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang didirikan pada tahun 2001 yakni dengan pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 2001. Dengan struktur organisasi yang ditetapkan melalui keputusan Bupati Nomor Kpts.061/ORG/116/2002 yang merumuskan kebijakan dan koordinasi dibidang perencanaan pembangunan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten rokan hulu adalah unsur penunjang pemerintah daerah. Adapun tugas penting dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaen Rokan Hulu



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 menyiapkan dokumen Perencanaan mulai dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM), Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), Rencana Kerja Satuan Kerja Pangkat Daerah (Renstra SKPD).

Dalam sistem operasi kedinasan, salah satunya Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu, potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan. Maka dari itu, dinas perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin sebagai penunjang untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan permasalahan pada kompetensi, pelatihan sumber daya manusia dan lingkungan kerja pada Badan perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Rokan Hulu.

Ada 3 faktor Yang mempengaruhi kinerja menurut **Simamora (dalam M Abu Wildan 2021 :49)**, yaitu faktor individu yang meliputi kompetensi, kemampuan kerja, dan latar belakang, faktor psikologi yang meliputi pelatihan, kepribadian dan motivasi, faktor organisasi yang meliputi bentuk pekerjaan dan kepemimpinan.

Hal pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi, Kompetensi diperlukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. **Wibowo (2016)**, mendefenisikan kompetensi ialah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh

pekerjaan tersebut. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Kompetensi menjadi faktor penentu dalam produktif atau tidaknya seorang pegawai dan menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Jika dalam diri seseorang memiliki kompetensi yang tinggi maka hal ini dapat meningkatkan kinerjanya. Dan sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki kompetensi yang tinggi dalam dirinya maka dia tidak dapat melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik. Penelitian lain yang membahas tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh **Elizar dan Hasrudy T (2018)**, menyatakan bahwa secara persial variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan Peneliti **Dita Putri Chairunnisa et al (2021)**, menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan sumber daya manusia. Menurut **Muchamad Zaenuri (dalam Ulfa Hidayati ,2020 :78)**, pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Jika pelatihan sumber daya manusia selalu di lakukan oleh organisasi maka akan meningkatkan kemampuan dan keahlian tenaga kerja dalam bekerja sehingga akan meningkat pula kinerja pegawai tersebut. Jika pelatihan tidak dilakukan

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



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

maka keahlian atau kemampuan tenaga kerja tidak akan meningkat sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **Muhammad Dedy S dan Hasrudy T (2020)**, menyatakan bahwa secara persial pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian yang dilakukan **Abner Naa (2017)**, menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. **Nitisemito (dalam Hakim F dan Hazmanan K, 2020)**, mendefenisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Perusahaan atau instansi di tuntut untuk memberikan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai. Karena semakin baik lingkungan kerja maka tingkat semangat pegawai untuk bekerja akan semakin baik sehingga meningkat pula kinerja pegawai tersebut. Penelitian lain yang membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dilakukan oleh, **Yosef Ferry P dan Dian Wismar'ain (2018)**, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **Abdul Rachman Saleh dan Hardi U (2018)**, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Perhtani Divisi Regional Jawa Tengah. Dalam **peraturan pemerintah (PP) Nomor 30 tahun 2019** tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS), Penilaian Dilakukan Berdasarkan Perencanaan Kinerja Pada Tingkat Individu Dan Tingkat Unit Atau Organisasi, Dengan Memperhatikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Target, Capaian, Hasil, Dan Manfaat Yang Dicapai, Serta Perilaku PNS. Standar kinerja jabatan adalah sasaran-sasaran yang harus tercapai oleh suatu jabatan dalam periode waktu tertentu. Untuk lebih mengetahui kinerja pegawai di badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten rokan hulu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Pencapaian Sasaran Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu

No	Sasaran	indikator kinerja	2018		2019		2020	
			target (%)	realisasi (%)	target (%)	realisasi (%)	target (%)	realisasi (%)
1	Meningkatnya kesesuaian arahan penggunaan lahan	terarahnya perencanaan detail tata ruang kawasan	100	22,25	100	33,8	100	0
		terwujudnya pemanfaatan ruang yang baik	100	20,00	100	40,00	100	0
2	Meningkatkan perencanaan yang partisipatif dan akuntabel	Terlaksananya peningkatan pelayanan administrasi perkantoran	100	32,59	100	91,2	100	86,00
		Terlaksananya	100	37,69	100	57,10	100	100

	peningkatan sarana dan prasaranan aparatur						
	terwujudnya peningkatan disiplin aparatur	100	58,28	100	57,10	100	69,00
	terwujudnya promosi pembangunan daerah	100	40,00	100	25,00	100	99,00
	tersedianya data yang akurat dalam penyusunan perencanaan pembangunan daerah	100	30	100	100	100	0
	terarahnya kerja sama pembangunan bidang fisik prasarana	100	15	100	60	100	100
	terarahnya pengembangan wilayah strategis dan cepat tumbuh	100	20	100	60	100	90
	tersusunnya dokumen perencanaan	100	35	100	62,5	100	0

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. 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.
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	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	yang efektif dan efisien yang sesuai dengan aspirasi masyarakat dan peraturan perundang undangan yang berlaku						
		tersedianya data yang akurat dalam penyusunan perencanaan pembangunan daerah dibidang ekonomi	100	34,29	100	25,71	100	100
		tersedianya data yang akurat dalam penyusunan perencanaan pembangunan bidang sosial dan budaya	100	6,66	100	51,67	100	50
3	penguatan sistem inovasi daerah (SIDa)	tersedianya data kajian dalam pengambilan kebijakan pembangunan daerah	100	17,14	100	32,85	100	10

Sumber : Bappeda Kab.Rokan Hulu 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa realisasi dari rata rata target capaian kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu tidak pernah stabil dan ada beberapa sasaran yang selalu mengalami penurunan sehingga masih banyak target perencanaan yang belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Nurfauzah selaku Kasubbag bagian administrasi dan kepegawaian, diketahui bahwa penurunan kinerja ini dikarenakan ada beberapa masalah yang menghambat kinerja pegawai yaitu dari segi penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidangnya yang membuat pegawai kurang optimal dalam melakukan pekerjaan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, kurangnya pelatihan yang diikuti pegawai sehingga masih ada pekerjaan yang di bebaskan kepada pegawai tidak terlaksana dengan optimal dan disiplin waktu bekerja masih ditemukan pegawai yang kurang memanfaatkan waktu secara baik, hal ini dilihat masih adanya pegawai hadir lewat waktu yang telah ditetapkan, terlambat datang dan tidak mengikuti apel pagi, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu tentu saja mempengaruhi kinerja pegawai, masalah selanjutnya adalah para pegawai kurang optimal dalam melaksanakan tugas seperti keluar ruangan saat jam kerja, mengobrol dengan sesama rekan atau sibuk dengan telepon genggam masing masing, bahkan banyak pegawai yang berada dikantin padahal jam belum menunjukkan waktu untuk istirahat. Sarana dan Prasarana yang ada di ruangan juga menjadi kendala seperti komputer. Yang terakhir masalah kurang adanya tindakan yang tegas dari pemimpin, tidak adanya tindakan yang membuat efek jera kepada pegawai yang kurang disiplin.

Tabel 1.2 Data Kompetensi berdasarkan Tingkat Pendidikan Tiap Bidang/Bagian di Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2021

No	Bidang /bagian di Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Jumlah pegawai	Pendidikan Terakhir			
			SLTA atau Sederajat	Sarjana Muda (D-3)	Sarjana (S-1)	Pasca Sarjana (S-2)
1	Bidang Sekretariat	11	3	2	5	1
2	Bidang Perencanaan Pembangunan Ekonomi	6		1	5	
3	Bidang Perencanaan Pembangunan Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah	7		1	4	2
4	Bidang Perencanaan Pembangunan Sosial Budaya dan Pemerintahan	9			7	2
5	Bidang Penelitian, Pengembangan dan Pengendalian Pembangunan,	10	1		7	2
6	Bidang Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Daerah	6			5	1
Jumlah		49	4	4	33	8
Presentase		100%	8%	8%	66%	18%

Sumber : Subbag Kepegawaian Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Kab, Rokan Hulu, 2021

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

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui tingkat pendidikan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu yang terdiri dari 49 orang. Pegawai tersebut mulai dari SLTA hingga S2. Dimana lulus SLTA terdiri dari 4 orang dengan 8%, lulusan D3 terdiri 4 orang dengan 8%, Lulusan S1 atau D4 terdiri dari 33 orang dengan 66 %, dan lulusan S2 terdiri dari 9 orang dengan 18%. Diliat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai mayoritas berpendidikan S1. Akan tetapi masalah yang mengganggu kinerja pegawai ialah penempatan pegawai dalam jabatan yang tidak didasarkan pada kompetensi persyaratan jabatan struktural atau pegawai yg dasar pendidikannya tidak sesuai dengan bidang yang ditempatinya. Sebagai contoh, pegawai yang memiliki latar belakang sarjana pertanian ditempatkan di bidang ekonomi, begitu pula sarjana kesehatan masyarakat di letakkan di bidang penelitian.

Tabel 1.3 Data Daftar Pelatihan Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu

No	Tahun	Jumlah Peserta	Nama pelatihan yang sudah terlaksana	Yang sesuai atau tidak sesuai dengan fungsi bappeda	Nama pelatihan yang belum terlaksana sesuai fungsi BAPPEDA
			Bimtek Penyediaan		Pelatihan tentang

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. 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.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.	2016	2 orang	Dan Pemanfaatan Data Satelit Pengindraan Jauh Untuk Mendukung perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau	✓	penyusunan perumusan kebijakan, pedoman dan standar teknis perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah
2.	2017	6 orang	Pelatihan Penggunaan Aplikasi E- Planning Bagi Admin Dan Programmer	✓	Pelatihan tentang pengoordinasian perencanaan pembangunan secara terpadu lintas daerah, lintas urusan pemerintah, antar pemerintah daerah dengan pusat dan antar lintas pelaku lainnya.
3.	2018	10 orang	Pelatihan Guki Untuk Peningkatan Kapasitas Pemerintah Participatory Mapping And Planning (Pmap7)	✓	Pelatihan tentang pengelolaan administrasi penelitian dan pengembangan daerah
4.	2018	10 orang	On Job Training Gis Untuk Peningkatan Kapasitas Pemerintah Participatory And Planning (Pmap7)	✓	Pelatihan tentang penyusunan rencana induk yang bersifat lintas sektor dan prioritas.
	2018	1 orang	Ahli Pengadaan	-	-

5.			Barang/Jasa Pemerintah		
6.	2018	1 orang	Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual Dan Inovasi Bisnis Era Revolusi Industri 4.0	-	-
7.	2018	1 orang	Pelatihan Dasar Sistem Informasi Geografis Dan Pengindraan Jauh	-	-
8.	2019	1 orang	Peluang Dan Tantangan Investasi Daerah Di Era Revolusi Industri 4.0	✓	-
9.	2019	9 orang	Pelatihan Integrasi Aplikasi E- Planning Dengan Simda Dan Sisd	✓	-
10.	2020	2 orang	Pelatihan Sig Tingkat Analisis	✓	-
11.	2020	1 orang	Pelatihan Penguatan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender	-	-
12.	2021	10 orang	Bimbingan Teknis (Bimtek) Penggunaan Layanan Pusat Jejaring Inovasi	✓	-

Hak Cipta Diindungi 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:

- 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.

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang	13	2021	1 orang	Daerah (Puja Indah) Pengembangan Kompetensi Penyusunan Dokumen Perencanaan Dalam Penerapan Standar Playanan Minimal (Spm) Di Daerah Di Bidang Kesehatan	-	-
	14	2021	1 orang	Transformasi Roda Ekonomi Provinsi Bali Dari Pariwisata Ke Pertanian Yang Menguntungkan	-	-

Sumber : Subbag Kepegawaian Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab, Rokan Hulu, 2021

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat pegawai yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya paling banyak 10 orang. Dan pelatihan tersebut biasanya hanya di ikuti oleh kabid atau kasubid, sehingga pegawai-pegawai yang lainnya jarang mengikuti pelatihan. Padahal semua pegawai seharusnya mendapatkan pelatihan paling tidaknya satu kali selama enam bulan agar bisa menambah pengetahuan pegawai tentang hal hal baru yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kuota pelatihan sangat terbatas sehingga tidak bisa di ikuti oleh banyak pegawai, dana untuk membuat pelatihan atau megikuti pelatihan juga sangat tidak mendukung. Pelatihan yang di ikuti oleh bappeda juga ada yang tidak sesuai dengan fungsi bappeda dan ada beberap pelatihan yang belum diikuti oleh bappeda sesuai dengan fungsi bappeda tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Berdasarkan prasurvei peneliti pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu mengenai lingkungan kerja di dinas tersebut bisa dibilang cukup baik. Walaupun ada beberapa faktor kondisi lingkungan kerja yang sedikit mengganggu kegiatan para pegawai dalam bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu seperti kurang harmonisnya hubungan pimpinan dan bawahan, sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan dan ada beberapa masalah lingkungan fisik antara lain ruangan yang memiliki AC namun tidak berfungsi sehingga ruangan sedikit panas dan kurang nyaman, kurangnya fasilitas seperti komputer di setiap ruangan, ruangan perbidang yang kurang luas sehingga jika ada pertemuan yang dilakukan antar bidang membuat ruangan sangat sempit. Itu beberapa faktor yang menyebabkan karyawan suka keluar ruangan bahkan ada yang pulang lebih awal dan ada pula karyawan yang diam di kantin pada waktu kerja di karena kan ruangan yang kurang nyaman.

Berdasarkan uraian diatas serta gejala-gejala permasalahan yang ada ,peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PNS PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN ROKAN HULU.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi Berpengaruh Parsial Terhadap Kinerja PNS Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah Pelatihan Berpengaruh Parsial Terhadap Kinerja PNS Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja PNS Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu?
4. Apakah Kompetensi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Simultan terhadap Kinerja PNS Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kabupaten Rokan Hulu adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi Secara Parsial Terhadap Kinerja PNS Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Secara Parsial Terhadap Kinerja PNS Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu

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

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja PNS Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu

4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja PNS Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu

1. Bagi Instansi
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi Penulis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya masalah kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja.
3. Bagi Pihak Lain
Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Kompetensi, pelatihan sumber daya manusia, dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS.

1.5 Sistematika Penulisan

Proposal ini akan disusun dalam Enam bab dengan urutan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, kegunaan dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, variabel penelitian, kerangka konseptual dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang rangkaian metodologi yang digunakan dalam penelitian , yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan analisis data

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, tugas dan fungsi visi dan misi perusahaan

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis dalam penelitian serta berisi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai peranan yang cukup penting di dalam ranah industri, dimana manajemen SDM merupakan suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan, kemudian mengoptimasikan pemberdayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberika insentif dan penugasan yang betul, agar tepat dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada.

Menurut **Hasibuan (dalam Sari dan Novrianto, 2020 :18)**, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Irham (2017), mendefenisikan manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bagian dari manajemen yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia, MSDM adalah faktor terpenting didalam suatu perusahaan atau instansi, yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer



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

dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Tujuan manajemen sumber daya manusia

Marwansyah (2019 :4), Tujuan manajemen sumber daya manusia ada

beberapa, antara lain :

- a. Memperbaiki atau mempertimbangkan tingkat produktivitas;
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- c. Menjamin organisasi telah memenuhi aspek aspek legal.

2.1.3 Fungsi manajemen sumber daya manusia

- a. Perencanaan

Perencanaan ialah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, supaya bisa menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membant mewujudkan tujuan.

- b. Pengorganisasian

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

- c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan merupakan kegiatan memberikan petunjuk kepada pegawai, agar bisa bekerjasama dengan baik dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai untuk mengerjakan semua tugasnya sesuai dengan apa yg telah di tetapkan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai untuk mentaati peraturan organisasi serta bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengembangan

Pengembangan ialah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi ialah pemberian balas jasa langsung berupa uang maupun barang sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan yang dilakukan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar terciptanya kerjasama yang baik dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

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

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan ialah alah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting serta merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

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

j. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

2.2 Konsep Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

menurut **Deikme (dalam Dina Ariska A, 2020)**, Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Rivai (dalam Elizar dan Hasrudy T, 2018), mendefenisikan kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Menurut **Yosef Ferry P dan Dian Wismar'ain (2018)**, kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengertian kinerja pegawai Menurut **Lijan Poltak Sinambela,dkk (2016)**, mendefenisikan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ukuran secara kualitatif, kuantitatif, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang telah di bebankan kepadanya.



2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Alhamzah(dalam Budi Yulianto, 2020: 10), Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti :

- a. Kemampuan dan keterampilan individu maksudnya kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan.
- b. Faktor dukungan organisasi kondisi dan syarat kerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, kondisi serta syarat kerja.
- c. Faktor psikologis kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

2.2.3 Program peningkatan kinerja

Ada beberapa kegiatan yang bisa mendorong kinerja pegawai, meliputi :

- a. Komunikasi yang baik dengan karyawan;
- b. Sistem kompensasi maupun kesejahteraan yang mendukung;
- c. Analisis pelatihan yang dibutuhkan;
- d. Pengembangan sebuah organisasi sesuai dengan tuntunan misi dan lingkungan;
- e. Program pokja dan partisipasi karyawan;
- f. Perancangan organisasi dan analisis proses kerja yang efektif dan efisien;
- g. Pengembangan sebuah karier yang mendukung;

- h. Peneliti dan pengembangan kemudian didukung juga dengan sistem informasi SDM yang baik;
- i. Perencanaan dan penempatan karyawan yang tepat;
- j. Program kualitas kehidupan kerja yang sangat efektif.

2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut (**peraturan pemerintah nomor 30 tahun 2019**) indikator kinerja sebagai berikut :

1. Spesifik

yang di maksud dengan spesifik disini adalah harus secara rinci dan detail menggambarkan apa yang ingin kita raih. Misalnya kita hendak merumuskan sasaran uuntuk menyelesaikan sebuah projek atau kegiatan maka kita perlu menyebutkan jenis projeknya secara detail dan cakupan tugas yang akan dikerjakan.

2. terukur

Sasaran kinerja yang kita susun dapat di ukur. Ukuran yang dicantumkan bisa berupa volume, rupiah, persentase, atau angka nominal. Beberapa contoh performance indicators yang sering di gunakan antara lain : % jumlah tugas yang dapat diselesaikan sesuai deadline, jumlah kecelakaan kerja, jumlah produksi, jumlah pendapatan perusahaan, skor kompetensi pegawai.

3. Realistis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Sarasan kinerja yang ditetapkan bersifat relevan dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai.

4. memiliki batas waktu pencapaian

asaran kinerja yang kita susun memiliki target waktu yang jelas. Kapan proyek atau kegiatan ini harus selesai. Target waktu ini juga bisa diterapkan pada pekerjaan pekerjaan yang bersifat rutin. Msalnya kapan laporan bulanan harus selesai tiap bulannya. Atau kapan saja proses pemeliharaan rutih harus dilakukan.

5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi.

2.3 Konsep Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Persoalan untuk memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan profesional yang diharapkan oleh setiap badan usaha di indonesia baik badan usaha publik ataupun privat agar mampu bersaing dalam era globalisasi.

Sutrisno (2017:203), mendefenisikan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Wibowo (2016), mendefenisikan kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan maupun tugas yang dilandasi



atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi menurut **Boulter, Dalziel, dan Hill dalam sutrisno (2017)**, ialah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan produktivitas unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Menurut **Ruky (dalam Samsu Rohmat,2020)**, menyatakan bahwa kompetensi adalah komponen inti dari suatu pekerjaan, bahkan urutannya adalah pprioritas utama. Disebabkan karena kompetensi meliputi kompleksitas keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowlwdge*), dan perilaku (*attitude*) yang mempunyai representatif atas kinerja dan produktivitas.

Kompetensi didefenisikan sebagai karakteristik utama yang dimiliki seseorang, yang menyebabkan ia mampu berkinerja efektif atau unggul dalam sebuah pekerjaan (**marwansyah,2019 :35**).

Menurut **Gordon (dalam Sutrisno, 2017:204)**, ada beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (*knowledge*), ialah kesadaran dalam bidang kognitif. Contohnya, seseorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik agar sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam perusahaan.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Hak cipta milik UIN Suska Riau**
- State Islamic University of Sultan Yang DiPertuan 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.
- b. Pemahaman (*understanding*), ialah kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Contohnya, seorang pegawai dalam melakukan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- c. Kemampuan (*skill*), ialah sesuatu yang dimiliki oleh individu agar mampu menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Contohnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d. Nilai (*value*), ialah suatu standar perilaku yang telah diyakinkan dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Contohnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain lain).
- e. Sikap (*attitude*), ialah perasaan (senang-tidak senang, suka- tidak suka) atau reaksi terhadap sesuatu rangsangan yang datang dari luar. Contohnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
- f. Minat (*interest*), ialah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Contohnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

2.3.2 Manfaat Penggunaan Kompetensi

Menurut **Ruky dalam Edy Sutrisno (2017)**, konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, seperti :

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Seperti hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku seperti apa yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja.
- b. Alat seleksi pegawai. Kompetensi standarnya digunakan sebagai alat seleksi agar dapat membantu organisasi untuk memilih calon pegawai yang baik.
- c. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan agar menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita agar mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk di mobilisasikan secara vertikal ataupun horizontal.
- d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Kompetensi ini dapat digunakan agar dapat mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang dianggap lebih adil.
- e. Memudahkan adaptasi kepada perubahan. Pada saat sekarang ini perubahan sangat cepat, sifat dari sebuah pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- f. © Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Kompetensi seperti ini merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut **wibowo (2016:283)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu :

- a. Keyakinan dan nilai

Keyakinan orang terhadap dirinya ataupun orang lain akan mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka mampu dalam melakukan sesuatu dan dikerjakan dengan mudah.

- b. Keterampilan

Keterampilan merupakan hal penting dalam kompetensi, seperti berbicara di depan umum. Dengan keterampilan berbicara, kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi akan meningkat.

- c. Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen yang perlu di dalam kompetensi, orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun

- d. Karakteristik kepribadian

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu dengan merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungannya.

e. Motivasi

Jika manager bisa mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, maka akan menemukan peningkatan akan penguasaan dalam sejumlah kompetensi

f. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif yaitu seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi

g. Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja.

2.3.4 Indikator kompetensi

Indikator kompetensi menurut **Spencer dan spencer dalam Sutrisno**

(2017:206) , menjelaskan tentang kompetensi memiliki lima aspek, meliputi :

a. Motivasi (*Motivasi*)

Motivasi ialah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Contohnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan tujuan yang memberi

tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.

b Sifat (*Traits*)

Sifat ialah watak yang membuat orang agar berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuat dengan cara tertentu. Contohnya, percaya diri, kontrol diri, stres, atau ketabahan.

c Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri yaitu sikap dan nilai nilai yang dimiliki seseorang. Sikap maupun nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik seseorang untuk melakukan sesuatu. Contohnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan harus memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya test tentang leadership ability.

d Pengetahuan (*Knowledge*)

pengetahuan yaitu informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan.

e Keterampilan (*Skill*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Keterampilan yaitu kemampuan untuk melaksanakan sesuatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Contohnya, seorang programmer komputer membuat suatu program yang berkaitan dengan SIM SDM.

2.4 Pelatihan Sumber Daya Manusia

2.4.1 Pengertian Pelatihan

Pada kamus bahasa Indonesia pelatihan adalah sebagai pelajaran agar bisa membiasakan atau memperoleh sesuatu keterampilan. Istilah pelatihan dalam bahasa Inggris ialah *“training”*. Secara harfiah akar kata *“Training”* adalah *“train”*, yang berarti: (1) memberikan pelajaran dan praktek, (2) menjadikan berkembang dalam arah yang di kehendaki, (3) persiapan, kemudian (4) praktik. Dalam hal ini pelatihan dapat di artikan bahwa pelatihan erat kaitannya dengan keterampilan individu agar bisa membiasakan diri didalam mengerjakan sesuatu.

Muchamad Zaenuri dalam Ulfa Hidayati (2020 :78), pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013, hal. 44), mendefenisikan pelatihan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan keterampilan teknis dalam tujuan 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.

Henry (dalam Indra Marjaya dan fajar Pasaribu,2019), mendefensikan bahwa pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional. Sedangkan menurut **Wibowo dalam Purhadi dan Waloyo (2020)**, pelatihan dapat menjadi investasi organisasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia, karena pelatihan dapat melibatkan segenap sumber daya manusia agar mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakannya dalam pekerjaannya.

Singh (dalam Ni Ketut dan Anak Agung, 2019), mendefenisikan pelatihan merupakan proses yang berkelanjutan dimana karyawan memperoleh pengetahuan yang diperlukan dan dapat mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik. jadi, pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang dirancang untuk mengembangkan sumberdaya manusia melalui rangkaian kegiatan yang sistematis dan terorganisir.

2.4.2 Tujuan pelatihan Sumber Daya Manusia

Tujuan pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk :

- a. **Memperbaiki kinerja.** Untuk karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan maka diikutkan pelatihan agar bisa meningkatkan atau memperbaiki 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. **Memperbaharui keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.** Melalui pelatihan ini bisa memastikan bahwa karyawan bisa secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Perubahan teknologi mengartikan bahwa perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaharuan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.

c. **Mencegah keusangan manajerial.** Bagi karyawan yang gagal dalam menyesuaikan diri pada pekerjaannya maka apa yang mereka miliki sebelumnya akan menjadi “usang”.

d. **Membantu memecahkan permasalahan organisasi.** Dalam sebuah organisasi tentulah banyak konflik yang terjadi dan tentunya dapat diselesaikan dengan berbagai cara. Pelatihan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi .

e. **Memenuhi kebutuhan perkembangan pribadi.** Karena banyaknya karyawan yang lebih berorientasi kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya.

f. **Mempersiapkan karyawan untuk promosi dan suksesi manajerial.** Salah satu cara yang penting untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan adalah melalui cara program pengembangan karier. Dengan mengikuti program pelatihan karyawan dapat memperoleh keterampilan keterampilan yang diperlukan untuk promosi, kemudian memudahkan dalam perpindahan tanggung jawab yang lebih tinggi.

2.4.3 Kebutuhan Pelatihan

Pelatihan akan berhasil apabila proses mengisi kebutuhan pelatihan dilakukan dengan benar. Pada umumnya kebutuhan itu merupakan sesuatu yang dilakukan untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing masing kadar yang bervariasi.

Kebutuhan pelatihan seperti berikut :

- 1. Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang.** Kebutuhan ini bisa dikenali dari prestasi karyawannya yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut oleh jabatan itu.
- 2. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya.** Didalam sebuah perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan. Alasannya karena ada yang menyebutkan untuk mengatasi kejenuhan, ada juga yang menyebutkan untuk membentuk orang generalis.
- 3. Unuk memenuhi tuntutan perubahan.** Perubahan perubahan baik interen (perubahan sistem, struktur organisasi) ataupun eksterm (perubahan teknologi, perubahan orientasibisnis persahaan) sering membutuhkan adanya tambahan pengetahuan baru.

2.4.4 Pentingnya pelatihan

Wibowo dalam Sudarmanto dkk (2021 : 41), menyebutkan bahwa pelatihan sumber daya manusia semakin strategis dan penting untuk dilakukan karena ada beberapa alasan, seperti :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Perubahan yang cepat dalam bidang ilmu dan teknologi menyebabkan peningkatan keterampilan
2. Desain ulang pekerjaan sehingga menuntut tanggung jawab yang lebih luas sehingga memerlukan sumber daya manusia yang lebih banyak tanggung jawab, melakukan inisiatif, pengembangan lebih lanjut keterampilan interpersonal untuk menjamin kinerja dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas
3. Manager dan akuisisi telah meningkat dengan pesat
4. Sumber daya manusia bergerak dari satu pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar dari pada periode sebelumnya
5. Globalisasi operasi bisnis memerlukan manajer mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan perbedaan bahasa dan budaya.

2.4.5 Jenis jenis pelatihan

Menurut **Samsdin dalam Sudarmanto dkk (2021 : 48)**, pelatihan terbagi dalam dua jenis, yaitu :

1. Pelatihan internal, yaitu pelatihan yang dilakukan didalam organisasi, biasanya menggunakan fasilitas dri organisasi;
2. Pelatihan eksternal, yaitu pelatihan yang dilakukan diluar organisasi dengan cara mendaftarkan pegawai pada program atau kegiatan yang diberikan oleh lembaga pemerintahan, organisasi profesional dan perusahaan pelatihan swasta.

2.4.5 Indikator Pelatihan

Mangkunegara dalam sudaryo dkk (2018 : 135) mengemukakan bahwa indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pu harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang ini.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terperinci dan terukur.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

sedarmayanti (dalam Abdul Rachman Saleh dan Hardi U,2018), mengemukakan bahwa lingkungan kerja secara fisik ialah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Nitisemito dalam Hakin F dan Hazmanan Khair (2020), mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Sunyoto (dalam ryani et al, 2021), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting penting di dalam karyawan untuk melakukan aktivitas bekerja.

Menurut **Wijayanto (dalam Maludin Panjaitan,2017)**, mendefenisikan lingkungan kerja merupakan internal stakeholders yang merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya internal stakeholders adalah anggota dari organisasi, dimana para manajer bertanggung jawab atas kepentingan mereka.

jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas tugasnya untuk mencapai tujuan.

2.5.2 Jenis jenis dan faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja

Sedermayanti (2014), mendefenisikan bahwa jenis lingkungan kerja dibagikan menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik .

a. Lingkungan Kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan bebrbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung ataupun tidak langsung.

1) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat banyak manfaatnya bagi karyawan agar mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh karena itu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan.

2) Temperatur atau suhu

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda. Tubuh manusia akan selalu mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Akan tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin.

3) Kelembapan

Kelembapan merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama sama antara kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepas panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Udara yang ada disekitar tempat kerja kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan

Dalam keadaan bekerja jika lingkungan kerja tidak tenang atau bising bisa menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidak nyamanan atau ketenangan dalam bekerja.

6) Getaran mekanis

Getaran mekanis adalah getaran yang timbul oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan akan menimbulkan akibat yang tidak di inginkan. Getaran mekanis tersebut pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

7) Bau- bau tidak sedap

Bau- bau yang ada di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerjam dan bau- bauan yang terus terjadi dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Pewarnaan

Memberikan warna yang lembut pada ruangan kerja akan mendorong semangat kerja para karyawan. Dalam lingkungan kerja kita harus

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

memperhatikan masalah warna sebab, warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada di sekitar

9) Dekorasi

Dekorasi juga ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tatletak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, sehingga dapat di harapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bersemangat dalam bbekerja. Menurut parra pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana , waktu dan tempat dapat meningkatkan semangat untuk bekerja.

11) Keamanan bekerja

Lingkungan kerja dengan keadaan aman akan membuat ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja. Sehingga dapat mendorong karyawan lebih semangat lagi.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

2.5.3 Indikator lingkungan kerja

Menurut **Sadarmayanti (2014: 46)**, menyatakan bahwa indikator dari lingkungan kerja adalah :

a. Lingkungan fisik

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Kebisingan suara
- 4) Keamanan kerja
- 5) lingkungan non fisik

hubungan kerja baik hubungan dengan atasan, rekan kerja dan hubungan dengan bawahan.

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018), hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli serdang . Hasil ini sesuai dengan teori Spencer and Spencer dalam Sutrisno (2017:203), kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja pegawai dalam pekerjaannya. Kompetensi yang tepat adalah faktor yang menentukan keunggulan prestasi yang dapat dimiliki oleh organisasi, apabila organisasi tersebut mempunyai fondasi yang kuat , yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi didalam organisasi.

2.6.2 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh **Abner Naa(2017)**, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. **Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018)**, hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sangat diperlukan pelatihan bagi sumber daya manusia agar para karyawan bisa paham dan mengerti atas pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka, dan Di yakini memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam bentuk non keuangan yaitu kinerja pegawai, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan atau organisasi bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan.

2.6.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh **Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain (2018)**, hasil penelitian nya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian **Abner Naa (2017)**, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana jika lingkungan kerjanya menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan , serta didukung juga dengan sarana dan prasarana yang



memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja pegawai akan dapat meningkat.

2.7 Pandangan Islam Tentang Variabel

2.7.1 Pandangan islam tentang Kinerja

Allah SWT sangat menghargai orang yang giat bekerja karena berarti ia telah menunaikan salah satu kewajiban. Allah SWT menyebutkan bahwa apapun yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Aktivitas terbaik adalah menghasilkan kinerja yang tinggi dengan tujuan keridhoan Allah SWT sehingga semua ini sejalan dengan firman **QS At Taubah :105**, sebagai berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
 وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

artinya : *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(Q.S. At Taubah :105)”*

Maksud pemahaman dari ayat ini ialah bahwa Allah memerintahkan manusia agar melakukan pekerjaan tidak hanya sekedar mengharapkan imbalan dunia saja. Melainkan pahala di akhirat juga.

Firman Allah dalam Al-Quran Surat **Al-Ahqaf ayat 19** :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Arinya : dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan (Q.S Al-Ahqaf ayat 19)

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya Allah pasti akan membalas setaip amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dalam suatu organsasi maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

2.7.2 Pandangan islam tentang kompetensi

Bersyukur merupakan salah satu yang bisa dilakukan oleh manusia atas apa yang Allah SWT berikan. Syukur yang dimaksud bisa dari berbagai hal, contohnya syukur atas kenikmatan Allah berupa Kompetensi (akal). Sebagaimana firman Allah dalam QS.Yunus ayat 100 :

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَيَجْعَلُ الرَّجْسَ عَلَى الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ

Artinya : “ Dan tidak seorang pun akan beriman kecuali dengan izin Allah, dan Allah menimpakan azab kepada orang yang tidak mengerti” (Q.S.Yunus :100)

Kaitan surah di atas dengan penelitian ini adalah seseorang dalam melakukan segala hal harus mempergunakan kompetensinya dengan baik, contohnya dalam suatu instansi atau perusahaan karyawan harus memanfaatkan kompetensinya untuk mencapai tujuan instansi atau perusahaan, karena dengan kompetensi yang



sesuai dengan tugasnya maka karyawan akan bisa menyelesaikan tugas dari perusahaan tersebut.

2.7.3 Pandangan islam tentang pelatihan

Allah SWT mengajarkan kita untuk menuntut ilmu dengan bersungguh-sungguh, firman Allah SWT dalam **Q.S. Al-Baqarah :151** :

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

Artinya : “Sebagaimana Kami telah mengutus kepadamu seorang Rasul (Muhammad) dari (kalangan) kamu yang membacakan ayat-ayat Kami, menyucikan kamu, dan mengajarkan kepadamu Kitab (Al-Qur'an) dan Hikmah (Sunnah), serta mengajarkan apa yang belum kamu ketahui.”(Q.S.Al-Baqarah :151)

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwasanya pelatihan memberikan ilmu terhadap diri sendiri supaya organisasi bisa berkembang dan mengikuti perkembangan zaman, maka organisasi harus melakukan suatu perubahan salah satunya yaitu dengan cara pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dan tentunya ditujukan dengan niat ibadah kepada Allah SWT. Pelatihan merupakan pembelajaran ataupun pembekalan yang sangat penting untuk individu dalam melaksanakan tugasnya di bidang masing-masing. Maka pelatihan sangat di perlukan 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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7.4 Pandangan islam tentang lingkungan kerja

Didalam islam memberikan keadaan tenang dan nyaman dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang memang diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik.

Firman allah dalam Q.S Al-Mujadalah ayat 11 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
 تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

artinya : *Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.(Q.S. Al-Mujadalah : 11)*

kandungan dari surah di atas adalah apa bila seseorang berada dalam suatu majelis, hendaklah saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada dikantor tempat kita bekerja karena bekerja adallah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan kita.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan tahun penelitian	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1.	Anggita Dyah Ayu Syafira dan H. Hasan Abdul Rozak (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah)	Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X Budaya Organisasi Dan Lokasi Penelitian, hasil penelitian juga terdapat perbedaan yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh	Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi dan kompetensi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

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:

- 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.

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

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>2. Yosep Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain (2018)</p>	<p>Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja</p>	<p>negatif dan tidak signifikan.</p> <p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan dapat dilihat dari Lokasi Penelitian</p>	<p>Pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan Pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>
<p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>3. Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018)</p>	<p>Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan dapat dilihat dari Lokasi Penelitian</p>	<p>hasil penelitian pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara persial mempengaruhi kinerja sedangkan secara simultan pelaihan, kompetensi, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja.</p>

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

<p>4. © Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Irma Mulyasari (2018)</p>	<p>Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Kompetensi, Kinerja</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X Kecerdasan Emosional Dan Lokasi Penelitian</p>	<p>Dari hasil penelitian secara persial kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan secara simultan kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.</p>
<p>5. State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Dina Ariska Asmara (2020)</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung</p>	<p>Kompetensi, Kinerja</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X Disiplin Kerja Dan Lokasi Penelitian, hasil</p>	<p>berdasarkan penelitian disiplin secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan simultan disiplin dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap</p>

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

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>				<p>penelitian juga ada perbedaan yaitu kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan</p>	<p>kinerja.</p>
<p>6. Riau</p>	<p>Abner Naa (2017)</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni</p>	<p>Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kinerja</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X Motivasi Kerja Dan Lokasi Penelitian</p>	<p>hasil penelitian secara persial lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja dan peltihan berpengaruh terhadap kinerja.</p>
<p>7.</p>	<p>Muhammad Dedi Syahputra dan Hasrudy Tanjung (2020)</p>	<p>Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Kariri</p>	<p>Kompetensi, Pelatihan Dan Kinerja</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan</p>	<p>penelitian secara persial kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pelatihan</p>

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

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>		<p>Terhadap Kinerja Karyawan</p>		<p>dapat dilihat dari variabel X Pengembangan Karir Dan Lokasi Penelitian hasil penelitian dari variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan.</p>	<p>secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>8.</p>	<p>Rizal Nabawi (2019)</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Lingkungan Kerja, Kinerja</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Lokasi</p>	<p>hasil penelitian secara persial lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhaap kinerja, secara persial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan</p>

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau				Penelitian	lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
9.	Handry Sudiarta Athar (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur.	Lingkungan Kerja , Kinerja	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lokasi Penelitian	hasil penelitian secara persial kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan secara simultan kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

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

<p>10. © Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Dita putri chairunnisa et al (2021)</p>	<p>Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Kompetensi, Pelatihan, Kinerja</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X Komunikasi Dan Lokasi Penelitian, hasil penelitian tentang variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.</p>	<p>Dari hasil penelitian adanya pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja, namun kompetensi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja.</p>
<p>11. University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Wahyudi et al (2020)</p>	<p>Influences of work discipline, motivation and working environment non physical on civil</p>	<p>Working environment non physical, adn civil apparatus performance</p>	<p>Work discipline, motivation and research sites</p>	<p>resed on the research result, the work discipline ,work motivation and working environment statistically positively and</p>

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

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>		<p>apparatus performance</p>			<p>significantly affects ASN's</p>
<p>12. Suska Riau</p>	<p>Edi sugiono et al (2021)</p>	<p>The effect of training, competence and compensation on the performance of new civil intervening : studies at the ministry of health of the republic of indonesia</p>	<p>Training ,competence and performance</p>	<p>Compensati on</p>	<p>training, competence and compensation positive and significant effect on performance</p>

Sumber : berbagai jurnal penelitian terdahulu

2.9 Variabel penelitian

Variabel penelitian merupakan sesuatu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti, agar bisa memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya (**sugiyono,2013**)

Pada penelitian ini ada dua macam variabel , yaitu variabel terikat (variabel

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

dependen) merupakan variabel yang tergantung dengan variabel yang lainnya atau variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain serta variabel bebas (variabel independen) merupakan variabel yang tidak memiliki ketergantungan atau tidak terpengaruh oleh variabel yang lainnya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

a. Variabel terikat (variabel dependen) :

Kinerja PNS (Y)

b. Variabel Bebas (variabel independen) :

kompetensi (X₁)

Pelatihan (X₂)

Lingkungan Kerja (X₃)

2.10 Defenisi konsep operasional penelitian

Penelitian ini menggunakan Tiga variable bebas dan Satu variable terikat. Variabel bebas adalah Kompetensi (X₁), pelatihan (X₂) dan lingkungan kerja (X₃), variabel terikat adalah Kinerja PNS (Y). Defenisi operasional dan indikator tiap variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Penelitian

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan	1.Spesifik 2. terukur 3. realistis 4. memiliki batas waktu	Likert

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

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>tanggung jawabnya. Rivai (dalam Elizar dan Hasrudy T, 2018)</p>	<p>pencapaian 5. Menyesuaikan kondisi internal organisasi . 6. menyesuaikan kondisi eksternal organisasi (peraturan pemerintah nomor 30 tahun 2019)</p>	
<p>Kompetensi (X1)</p>	<p>Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan maupun tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut. Wibowo dalam sudaryo,(2018)</p>	<p>1. Motivasi (<i>Motivasi</i>) 2. Sifat (<i>Traits</i>) 3. Konsep diri (<i>self concept</i>) 4. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 5. Keterampilan (<i>Skill</i>) Spencer and spencer dalam Sutrisno (2017:206)</p>	<p>Likert</p>
<p>Pelatihan (X2)</p>	<p>pelatihan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Muchamad Zaenuri dalam Ulfa Hidayati , (2020 :78)</p>	<p>a) Instruktur b) Peserta c) Materi d) Metode e) Tujuan f) Sasaran Mangkunegara dalam sudaryo dkk (2018 : 135)</p>	<p>Likert</p>

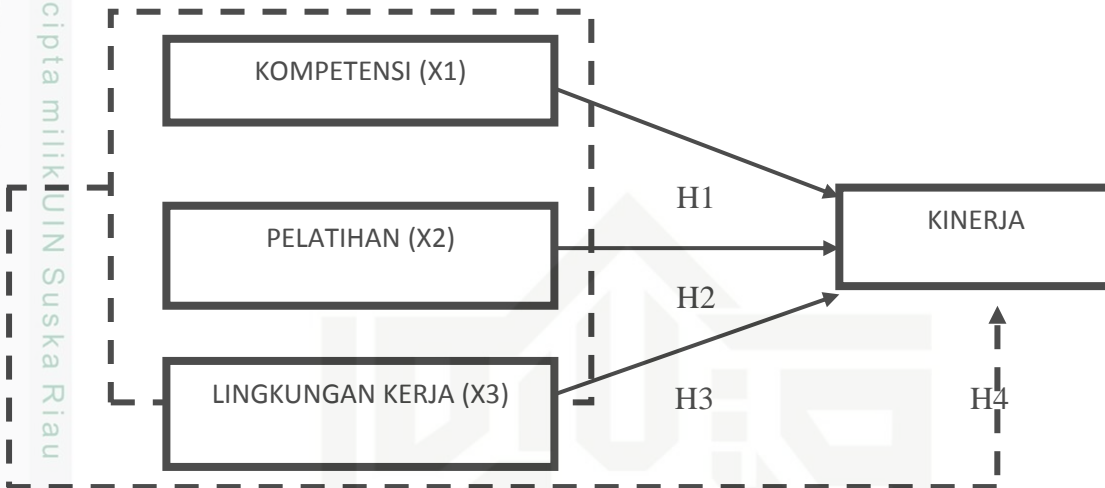
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan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

<p>Lingkungan kerja (X3)</p>	<p>lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang telah diberikan kepadanya.</p> <p>Nitisemito dalam Hakim F dan Hazmanan k (2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan suara 4. Keamanan kerja 5. Hubungan kerja dengan atasan/bawahan/ sesama rekan kerja <p>Sedarmayanti(2014:46)</p>	<p>Likert</p>
------------------------------	--	---	---------------

2.11 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2013 :63), mendefenisikan kerangka pemikiran adalah sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah masalah yang perlu di jawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan di gunakan. Hubungan antara variabel kompetensi, pelatihan sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap Kinerja PNS secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran



Sumber : Sedarmayanti (2017)

Keterangan :

- : Pengaruh variabel X terhadap Y secara persial
- - -> : Pengaruh variabel X terhadap Y secara simultan

2.12 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2013 :93), mendefenisikan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut :

H₁ = Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS pada badan perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Rokan Hulu.

H₂ = Diduga pelatihan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS pada badan perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Rokan Hulu.

H₃ = Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS pada badan perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Rokan Hulu.

H₄ = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi, pelatihan sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap Kinerja PNS pada badan perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Rokan Hulu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian dilakukan pada bulan november 2021 sampai selesainya penelitian ini dilakukan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif menurut **Sugiyono (2014)** adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring.

3.2.2 Sumber Data

a. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja yang didapat langsung dari responden. Menurut **Sugiyono (2014 :193)**, data primer merupakan sumber data yang memberikan langsung data kepada pengumpul data.

b. Data Sekunder

Sugiyono (2014) mendefenisikan data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh

secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. 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

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu, yaitu berjumlah 49 PNS.

Sugiyono (2013 : 115) mendefenisikan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.3.2 Sampel

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampel jenuh. sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi dari PNS pada Dinas Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 49 PNS

Sugiyono (2013 :116), mendefenisikan sampel adalah bagian dari `jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan

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



peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada pada populasi, contohnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pengambilan sampel di penelitian ini menggunakan sesus karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi pada penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Rokan Hulu.

Sugiyono (2013), mendefenisikan observasi sebagai suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam lainnya.

2. Angket (kuesioner)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner, Teknik penyebaran kuisisioner dilakukan dengan cara memberikan langsung kepada responden.

Sugiyono (2013:199) menyatakan bahwa kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Skala pengukuran

yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013 :132).

3. Wawancara

Menurut Wirawan (2011:202) menyatakan bahwa wawancara adalah dialog antara interview (pewawancara) dengan interviewee (orang yang diwawancarai) melalui media tertentu berupa : tatap muka langsung, telfon, dan melalui *teleconverence communication system*. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada Ibu Nurfauzah selaku kasubbag administrasi dan kepegawaian BAPPEDA

3.5 Analisis Data

3.5.1 Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2013:455) adalah deretan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

Uji validitas data dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu :

- Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.
- Melakukan korelasi bivariate antara masing masing skor indikator

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

dengan total skor konstruks

- c. Uji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) (Ghozali,2016).

Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) digunakan untuk menguji suatu indikator indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel kualitas sistem. Uji pada tahap ini dilakukan untuk mengetahui apakah indikator atau dimensi benar benar dapat mengukur atau merefleksikan variabel laten yang di uji.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data dan hasil yang sama **Sugiyono (2013:172-173)**

Ghonzali (2018:45) berpendapat bahwa reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi. Kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha >0.70

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Ghozali (2016:154) mengemukakan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Untuk menguji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu analisis grafik dan analisis statistik.

2. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016 :108), mengemukakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi terkat ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 berarti tidak ada multikolinearitas pada model regresi. Sedangkan jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) > 10 , itu artinya ada multikolinearitas pada model regresi. Model regresi yang baik ialah model yang tidak seharusnya tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2016 :134)**, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan

ke pengamatan yang lain dalam regresi. Apabila variance berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat heterokedastisitas.

3.5.3 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut **Suliyanto (2011:53)**, analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah seperti berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja PNS

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

X₁ = Kompetensi

X₂ = Pelatihan

X₃ = Lingkungan Kerja

e = Tingkat Kesalahan (error)

kategori yang digunakan berdasarkan skala likert adalah skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, dimana responden

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

diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	= Sangat Setuju	= 5
S	= Setuju	= 4
N	= Netral	= 3
TS	= Tidak Setuju	= 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	= 1

3.5.4 Uji Hipotesis

2. Uji t (Uji Parsial)

Ghozali (2018:98), mendefenisikan uji statistik t adalah pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel-variabel independen. Uji t ini bertujuan untuk bisa mengetahui secara individual pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan menggunakan uji t pada derajat keyakinan sebesar 95% atau $(\alpha) = 5\%$. Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ataupun tingkat signifikan $(\alpha) < 5\%$ maka H_0 ditolak, sedangkan sebaliknya H_a diterima. Artinya adanya pengaruh antara variabel X secara parsial terhadap 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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ataupun tingkat signifikansi (α) $> 5\%$ maka H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak. Artinya tidak terdapat atau tidak ada pengaruh antara variabel X secara persial terhadap variabel Y.

3. Uji F (Uji Simultan)

Menurut **Kuncoro (2013:245)**, Uji F bertujuan agar bisa mengetahui apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau tidak. Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. Apa bila $F \text{ hitung} < \text{nilai statistik } F \text{ tabel}$ atau signifikasi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Itu artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya secara simultan semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (**Suharyadi dan Purwanto (2015 :227)**).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Suharyadi dan Purwanto (2015 : 217), mendefenisikan koefisien determinasi adalah ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Menurut **Ghozali (2018 :97)**, Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai yang mendekati

satu berarti variabel-variabel independen yang memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan menurut **Suharyadi dan Purwanto (2015: 217)**, apabila semakin besar koefisien determinasi atau mendekati 1, menunjukkan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.



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

BAB IV

GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1 Deskripsi Umum Tentang Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu didirikan pada tahun 2001 yakni dengan pemberlakuan peraturan pemerintah Nomor 5 Tahun 2001, dengan struktur organisasi yang ditetapkan melalui keputusan Bupati Rokan Hulu Nomor Kpts.061/ORG/116/2002, yang merumuskan kebijakan dan koordinasi di bidang perencanaan pembangunan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku. mengacu pada hal tersebut, pelaksanaan tugas Bappeda Mengerucut menjadi 4 (empat) peran yang saling terkait, yaitu peran sebagai (1) pengambilan kebijakan/keputusan, (2) koordinator, (3) think-tank, dan (4) administrator. Keempat peran tersebut dijabarkan kedalam pelaksanaan berbagai kegiatan strategis. Bappeda sebagai pengambil kebijakan/keputusan, yaitu menentukan kebijakan dan program dalam rencana pembangunan daerah baik jangka panjang (RPJPD), menengah (RPJMD), maupun tahunan (RKPD). Untuk rencana kerja pemerintah yang bersifat tahunan (RKPD), disusun berikut perkiraan anggarannya, sedangkan perkiraan anggaran untuk RPJMN dimulai sejak RPJMD 2016-2021. Selain tugas perencanaan tersebut, Bappeda juga berperan dalam menentukan kebijakan-kebijakan penanganan permasalahan/isu-isu yang mendesak.

Bappeda sebagai koordinator, melakukan berbagai kegiatan koordinatif dengan para pemangku kepentingan (stakeholders) baik dalam rangka pelaksanaan



- tugas utama di bidang perencanaan maupun tugas tugas lainnya dari kepala Daerah seperti koordinasi perumusan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan; koordinasi, fasilitasi dan pelaksanaan pencarian sumber sumber pembiayaan dari pusat dan provinsi ,dan pengalokasian dana untuk pembangunanserta koordinasi kegiatan strategis pembangunan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, 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.

Bappeda selaku think tank, yaitu melakukan kajian/telaahan/evaluasi kebijakan pembangunan baik sebagai masukan untuk penyusunan rencanapembangunan daerah maupun untuk perumusan kebijakan kebijakan strategis lainnya serta Bappeda sebagai administrator, melakukan pengelolaan dokumen perencanaan,penyusunan dan pengelolaan laporan hasil pementauan atas pelaksanaan rencana pembangunan, penyusunan dan pengelolaan laporan hasil evaluasi, serta pembinaan dan pelayanan administrasi umum.

4.2 Visi Dan Misi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Visi bappeda “mewujudkan kabupaten rokan hulu sejahtera melalui peningkatan pengembangan pembangunan ekonomi kerakyatan, pendidikan, infrastruktur, kesehatan dan kehidupan agamis yang harmonis dan berbudaya.”

Misi bappeda “mewujudkan pembangunan ekonomi yang berbasis kerakyatan pada masyarakat pedesaan dan mendorong berkembangnya investasi untuk pengentasan kemiskinan sehingga terwujud keseimbangan pembangunan antara kecamatan dan desa setara antar kompleks masyarakat.”

4.3 Susunan Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 50 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Penyusunan Perangkat Daerah menyebutkan bahwa Badan Perencanaan Pembangunan Daerah adalah unsur pelaksana urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Selanjutnya, tugas dan fungsi Kepala Bappeda berserta jajarannya berdasarkan Peraturan Bupati Rokan Hulu Nomor 52 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah adalah sebagai berikut:

- 1. Kepala Bappeda**, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas mengkoordinasikan, mengarahkan, memfasilitasi, menyelenggarakan, menyusun, merumuskan, memonitoring, dan mengevaluasi di Bidang Perencanaan Pembangunan serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Bupati.
- 2. Sekretaris**, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan yang mempunyai tugas menyelenggarakan pekerjaan dan kegiatan pelayanan administrasi, umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, data, pelaporan, kehumasan, protokol dan keamanan pada semua unsur dilingkup Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

Didalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Sekretaris dibantu oleh Kepala Sub Bagian Administrasi dan Kepegawaian, Kepala Sub Bagian

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Keuangan dan Perlengkapan serta Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan Pembangunan.

a. **Kepala Sub Bagian Administrasi dan Kepegawaian**, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris dengan tugas membantu Sekretaris dalam mengatur, melaksanakan penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi surat menyurat, administrasi kepegawaian, pengarsipan naskah-naskah dinas, pelayanan, penataan dan penertiban pegawai.

b. **Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan**, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengatur, melaksanakan penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi keuangan, aset dan perlengkapan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

c. **Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan Pembangunan**, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengatur, mengelola dan menyimpan data, melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan perencanaan dan pengembangan pendanaan pembangunan, serta melaksanakan koordinasi, pemantauan, penilaian dan pelaporan atas pelaksanaannya.

3. Kepala Bidang Perencanaan Pembangunan Ekonomi, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan yang mempunyai tugas

perencanaan dan pengawasan, menyiapkan bahan, penyusunan pedoman dan petunjuk teknis perencanaan pembangunan ekonomi. Didalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang Perencanaan Pembangunan Ekonomi dibantu oleh Kepala Sub Bidang Perencanaan Keuangan dan Investasi, Kepala Sub Bidang Perencanaan Pembangunan Pertanian serta Kepala Sub Bidang Perencanaan Peningkatan Ekonomi.

- a. **Kepala Sub Bidang Perencanaan Keuangan dan Investasi**, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan Pembangunan Ekonomi yang mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan memberikan dukungan serta pelaksanaan tugas pemerintahan di Sub Bidang Keuangan dan Investasi.
- b. **Kepala Sub Bidang Perencanaan Pembangunan Pertanian**, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan Pembangunan Ekonomi yang mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan memberikan dukungan serta pelaksanaan tugas Pemerintahan di Bidang Pertanian.
- c. **Kepala Sub Bidang Perencanaan Peningkatan Ekonomi**, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan Pembangunan Ekonomi yang mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan memberikan dukungan serta pelaksanaan tugas pemerintahan di bidang koordinasi penanggulangan kemiskinan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4. Kepala Bidang Perencanaan Pembangunan Infrastruktur dan

Pengembangan Wilayah, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan yang mempunyai tugas melaksanakan dalam merumuskan dan menyusun bahan pelaksanaan kebijakan daerah, menyusun bahan perumusan kebijakan teknis dan melaksanakan koordinasi penyusunan perencanaan pembangunan daerah dibidang infrastruktur, pengembangan wilayah, sumber daya alam, energi, sumberdaya mineral. Didalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang Perencanaan Pembangunan Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah dibantu oleh Kepala Sub Bidang Pekerjaan Umum, Tata Ruang dan Perhubungan, Kepala Sub Bidang Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup serta Kepala Sub Bidang Penataan Perumahan, Pemukiman dan Kawasan.

- a. **Kepala Sub Bidang Pekerjaan Umum, Tata Ruang dan Perhubungan**, yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan Pembangunan Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah yang mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program pembangunan yang meliputi urusan pekerjaan umum, tata ruang dan perhubungan.
- b. **Kepala Sub Bidang Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup**, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan Pembangunan Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pelaksanaan kebijakan, penyusunan dan penerapan rencana pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup.

- c. **Kepala Sub Bidang Penataan Perumahan, Pemukiman dan Kawasan**, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan Pembangunan Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional kegiatan perumahan, permukiman dan kawasan.

5. **Kepala Bidang Perencanaan Pembangunan Sosial Budaya dan Pemerintahan**, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan mempunyai tugas mengoordinasikan, melaksanakan, dan membina perencanaan bidang pendidikan, kepemudaan dan olahraga, pariwisata, kebudayaan, kesehatan, sosial, otonomi daerah, pemerintahan umum, perangkat daerah, kepegawaian, kesatuan bangsa dan politik dalam negeri, kependudukan dan pencatatan sipil, serta aparatur. Didalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang Perencanaan Pembangunan Sosial Budaya dan Pemerintahan dibantu oleh Kepala Sub Bidang Pendidikan, Pariwisata dan Perpustakaan, Kepala Sub Bidang Kesehatan dan Kemasyarakatan serta Kepala Sub Bidang Pemerintahan dan Aparatur.

- a. **Kepala Sub Bidang Pendidikan, Pariwisata dan Perpustakaan**, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan Pembangunan Sosial Budaya dan Pemerintahan mempunyai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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.

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

tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan memberikan dukungan serta pelaksanaan tugas perencanaan pembangunan di Pendidikan, Pariwisata dan Perpustakaan serta Komunikasi dan Informatika.

b. **Kepala Sub Bidang Kesehatan dan Masyarakat**, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan Pembangunan Sosial Budaya dan Pemerintahan yang mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan memberikan dukungan serta pelaksanaan tugas perencanaan pembangunan di Bidang Kesehatan dan Masyarakat.

c. **Kepala Sub Bidang Pemerintahan dan Aparatur**, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan Pembangunan Sosial Budaya dan Pemerintahan yang mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan memberikan dukungan serta pelaksanaan tugas pemerintahan di Bidang Pemerintahan dan Aparatur.

6. Bidang Penelitian, Pengembangan dan Pengendalian Pembangunan, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan mempunyai tugas menyusun kebijakan teknis, pemberian dukungan atas penyelenggaraan tugas perencanaan pembangunan di Bidang Penelitian, Pengembangan dan Pengendalian Pembangunan. Didalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang Penelitian, Pengembangan dan Pengendalian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© **Hak cipta milik UIN Suska Riau**

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Pembangunan dibantu oleh Kepala Sub Bidang Kajian Sosial Budaya dan Sumber Daya Manusia, Kepala Sub Bidang Kajian Ekonomi Pembangunan dan Sumber Daya Alam serta Kepala Sub Bidang Pengendalian Pembangunan.

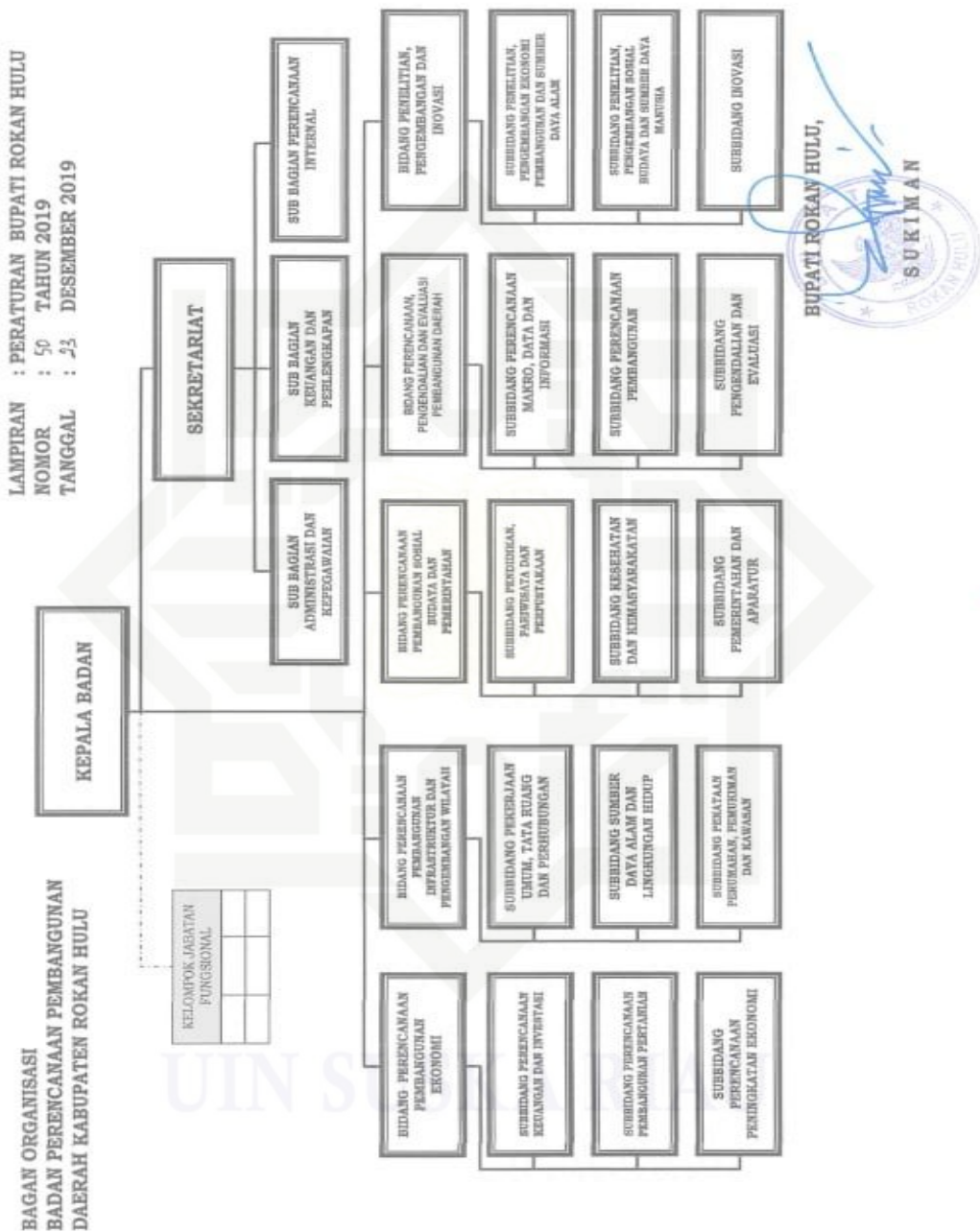
- a. **Kepala Sub Bidang Kajian Sosial Budaya dan Sumber Daya Manusia**, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Penelitian, Pengembangan dan Pengendalian Pembangunan yang mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan memberikan dukungan serta pelaksanaan tugas perencanaan pembangunan di Bidang Kajian Sosial Budaya dan Sumber Daya Manusia.
- b. **Kepala Sub Bidang Kajian Ekonomi Pembangunan dan Sumber Daya Alam**, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Penelitian, Pengembangan dan Pengendalian Pembangunan yang mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan memberikan dukungan serta pelaksanaan tugas perencanaan pembangunan di bidang penelitian.
- c. **Kepala Sub Bidang Pengendalian Pembangunan**, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Penelitian, Pengembangan dan Pengendalian Pembangunan yang mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan memberikan dukungan serta pelaksanaan tugas perencanaan pembangunan di bidang penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, 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.

4.4 struktur

Gambar 4.1 struktur organisasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian Yang Dilakukan Oleh Peneliti Dengan Judul “ Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pns Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Rokan Hulu”.

1. Secara Parsial Kompetensi (X1) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja PNS (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Secara Parsial Pelatihan (X2) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja PNS (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
3. Secara Parsial Lingkungan Kerja (X3) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja PNS (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
4. Secara Simultan Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), Dan Lingkungan Kerja (X3) Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pns (Y) Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu

6.2 Saran

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

1. Diharapkan Pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah dapat di tempatkan sesuai dengan kompetensi atau bidang yang di kuasainya agar pegawai bisa lebih meningkatkan kinerjanya.
2. Diharapkan Pelatihan terhadap kinerja harus diikuti oleh setiap pegawai, agar pegawai bisa lebih memahami pekerjaan seesuai dengan keahliannya pegawai itu masing masing
3. Lingkungan kerja pada instansi bisa lebih diperbaiki lagi, sarana dan prasarana lebih dilengkapi lagi hubungan antar sesama pegawai bisa lebih baik lagi.
4. Bagi peneliti selanjutnya dengan dibuat penelitian ini diharapkan dapat menggunakan penelitian yang berbeda dan objek yang berbeda, misalnya perusahaan atau 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 mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Daftar pustaka

Al-Qur'an

- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Spa Santrian Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(11), 6867-6886.
- Asmara, D. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara. *Simplex: Journal of economic management*, 1(1), 66-80.
- Athar, H. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57-64.
- Chairunnisa, D., Hutagalung, S., Kinanti, V., & Situmeang, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(2), 186-194.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Farmiati, J., Aini, Z., Hamdani, H., & Dahlia, D. (2020). The Influence of Motivation, Discipline, Work Environment, Education and Workshop Towards Bipedal Civil Servants' Performance in Aceh Province.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Hidayati, Ulfa, 2020, *manajemen sumber daya manusia*. Makasar : Cendekia Publisher
- Kuncoro, Mudarajad. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi Keempat. Jakarta : Erlangga
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190-197.
- Naa, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(2), 167-176.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37-48.



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

- Purhadi, P., & Waloyo, W. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. *Sasanti Journal Of Economic And Business*, 1(3).
- Rohmat, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Balai Kalibrasi Fasilitas Penerbangan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 201-210.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah).
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sedermayanti. 2014. *Sumber daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta:Mandar Maju
- Sinambela, Lijan Poltak.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara
- Sudarmanto,eko, dkk. (2021). *Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Medan : Yayasan Kita Menulis
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta : CV ANDI OFFSET
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung:ALFABETA CV
- Sugiono, E., Efendi, S., & Afrina, Y. (2021). The effect of training, competence and compensation on the peformance of new civil servants with organizational



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

culture as intervening: Studies at the ministry of health of the republic of Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 262-279.

Suharyadi Dan Purwanto. (2015). *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Edisi 2. Jakarta Selatan: Salemba Empar

Sutrisno, Edy, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: KENCANA

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.

Wahyudi, W., Semmaila, B., & Arifin, Z. (2020). Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance. *Point Of View Research Management*, 1(3), 01-08.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, esidi kelima, jakarta : PT Rajagrafindo Persada

Wildan, Muhammad Abu et al. 2021, pentingnya motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

Wirawan. (2011). *Evaluasi ; Teori, model, aplikasi, dan profesi Ed. 1 Cet. Ke-1*. Jakarta : Rajawali Pers



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.



UIN SUSKA RIAU



Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Teriring salam dan doa semoga bapak/ibu/saudari/saudara dalam keadaan sehat wal'afiat serta dapat menjalankan aktivitas sehari-hari, Amiin.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi) penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Rokan Hulu”**.

Untuk kepentingan tersebut maka penulis memohon kesediaan bapak/ibu/saudari/saudara untuk mengisi data kuesioner ini dengan baik sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kerahasiaan identitas responden dijamin oleh penulis. Penelitian ini bertujuan hanya untuk penelitian ilmiah dan tidak mempengaruhi jabatan atau kedudukan lainnya. Atas perhatian dan kerjasamanya penulis mengucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya

Indah Novita Sari
11870124300

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Untuk memberikan tanggapan terhadap angket penelitian ini, bapak/ibu/saudara/saudari cukup memberi tanda centang (✓) pada salah satu pilihan yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara/saudari yaitu STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (sangat setuju).
2. Pada masing-masing pertanyaan terdapat 5 alternatif jawaban yang megacu pada skala likert yaitu :
 - a. Sangat Setuju (SS) = Bernilai 5
 - b. Setuju (S) = Bernilai 4
 - c. Netral (N) = Bernilai 3
 - d. Tidak Setuju (TS) = Bernilai 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) = Bernilai 1

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki- laki Perempuan
3. Usia : 21-30 Tahun 41-50 Tahun
 31-40 Tahun Diatas 50 Tahun
4. Pendidikan : SMA/Sederajat S1 S3
 D3 S2

C. DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

1. Kinerja pegawai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya membuat gambaran secara rinci dan detail tentang apa yang ingin saya kerjakan					
2.	Saya dapat mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan					
3.	Kualitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja					
4.	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
5.	Saya dapat menyesuaikan kondisi internal organisasi dalam bekerja					
6.	Saya dapat menyesuaikan kondisi eksternal organisasi dalam bekerja					

2. Kompetensi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan sebaik baiknya karena adanya dorongan ekonomi					
2	Saya memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam melakukan pekerjaan					
3	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
4	Dengan pengetahuan yang saya miliki,saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5	Saya mempunyai keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebankan kepada saya					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. 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.

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Pelatihan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Instruktur atau pemateri memberikan materi pelatihan sesuai dengan bidang dan profesional					
2.	Saya berpartisipasi secara aktif dalam mengikuti program peatihan					
3.	Metode pelatihan menggunakan media dan peralatan sebagai alat peraga yang memudahkan saya dalam menguasai materi					
4.	Terdapat proses tanya jawab dalam sesi pelatihan					
5.	Tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya dalam bekerja dan memiliki sasaran yang jelas					
6.	Setelah mengikuti pelatihan, anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					

4. Lingkungan kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Penerangan di ruang kerja saya baik karena didukung oleh lampu yang terang dan bantuan sinar matahari					
2.	Suhu udara di ruang kerja saya sejuk					
3.	Saya sudah terbiasa dengan suara lalu lalang motor di depan tempat saya bekerja					
4.	Saya merasa nyaman dan aman dengan lingkungan kerja saat ini					
5.	Saya berinteraksi kepada semua pegawai					

Lampiran 2 : TABULASI DATA

NO	KINERJA							KOMPETENSI					
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	total y	x1 p1	x1 p2	x1 p3	x1 p4	x1 p5	total X1
1	4	2	4	4	2	4	20	4	4	3	2	4	17
2	4	4	4	4	3	3	21	4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
5	3	3	3	3	3	5	22	5	5	5	5	5	25
6	3	2	2	3	3	3	16	4	4	4	4	4	20
7	3	3	3	5	3	3	18	5	4	4	4	4	21
8	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	3	4	23	5	5	4	4	5	23
11	4	3	3	4	3	3	19	3	3	5	5	4	20
12	2	2	4	3	3	2	16	5	5	3	3	5	21
13	2	4	2	3	2	2	15	3	3	3	3	4	16
14	4	4	4	4	4	2	21	4	4	4	4	4	20
15	3	4	4	4	4	3	21	5	5	5	5	5	25
16	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	3	19
17	4	4	4	4	5	4	25	4	5	4	4	4	21
18	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	5	5	24
19	4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	5	5	25
20	4	3	3	4	3	4	21	5	5	5	5	5	25
21	3	3	4	3	4	3	21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	24
24	4	4	4	5	5	4	25	5	5	5	5	5	25
25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	23
26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	21
29	4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	5	5	23
30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20
32	3	3	3	4	3	4	19	3	2	4	3	3	15
33	4	4	4	4	4	3	23	5	4	5	4	5	23
34	3	3	4	4	3	5	22	4	5	4	4	4	21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

35	3	3	3	3	3	3	20	5	4	4	5	5	23
36	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20
37	3	3	5	4	5	4	24	4	4	4	4	4	20
38	4	5	4	5	5	4	27	5	5	5	5	5	25
39	5	4	4	4	4	5	26	4	5	4	4	4	21
40	3	3	3	3	3	3	19	4	4	4	4	4	20
41	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	5	4	4	25	4	4	3	4	4	19
43	3	3	3	3	4	4	22	5	5	5	5	5	25
44	4	5	5	4	5	5	28	4	4	3	4	4	19
45	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	5	4	21
46	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	4	4	22
47	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	21
48	4	5	4	5	5	5	28	4	4	3	4	4	19
49	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PELATIHAN							LINGKUNGAN						
x2 p1	x2 p2	x2 p3	x2 p4	x2 p5	x2 p6	Total X2	x3 p1	x3 p2	x3 p3	x3 p4	x3 p5	total x3	
2	3	2	3	2	2	14	5	5	5	5	5	25	
3	2	3	2	3	3	16	4	3	4	4	3	18	
3	3	4	3	3	3	19	4	3	3	3	3	16	
4	4	5	5	5	5	28	3	5	3	3	5	19	
3	2	3	4	3	3	18	4	3	3	4	3	17	
2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	2	11	
3	3	3	3	3	3	42	3	3	3	2	3	14	
4	4	3	4	5	5	25	3	2	3	2	2	12	
4	4	5	5	5	5	28	5	5	4	5	5	24	
4	3	3	4	4	4	22	4	4	3	2	4	17	
4	2	3	3	3	3	18	4	4	5	4	4	21	
3	3	2	3	2	2	15	3	2	3	2	2	12	
2	3	3	3	2	2	15	3	2	3	2	2	12	
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	
3	3	4	4	4	4	22	4	3	3	4	3	17	
4	2	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	16	
3	3	5	5	5	5	26	5	5	4	4	5	23	
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	
4	3	3	4	3	4	21	4	4	4	4	3	19	

4	3	4	4	4	4	23	4	4	5	4	4	21
4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	3	5	27	4	5	4	5	5	23
4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20
4	4	5	3	3	4	23	5	4	4	4	3	20
4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	3	4	22	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	3	19
4	3	3	4	3	3	20	5	5	5	5	5	25
4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	3	3	20	3	3	3	3	3	15
5	4	4	3	4	4	24	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	3	3	20	3	3	3	3	3	15
3	4	5	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	5	23
5	3	4	5	3	5	25	4	5	5	5	5	24
4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	4	4	20
3	2	3	3	3	3	17	3	3	5	3	3	17
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	3	20
4	3	4	4	4	4	23	3	4	5	4	4	20
4	4	5	5	4	4	26	5	4	3	4	4	20
5	5	3	4	5	5	27	4	5	5	5	5	24
3	3	4	4	5	3	22	4	5	5	5	3	22
3	3	3	4	4	3	20	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	5	4	24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN 3

HASIL UJI DATA MENGGUNAKAN SPSS VERSI 18

1. Deskripsi Variabel

a. Kinerja

KINERJA 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.1	4.1	4.1
	3	13	26.5	26.5	30.6
	4	23	46.9	46.9	77.6
	5	11	22.4	22.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

KINERJA 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.1	6.1	6.1
	3	13	26.5	26.5	32.7
	4	21	42.9	42.9	75.5
	5	12	24.5	24.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

KINERJA 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.1	4.1	4.1
	3	10	20.4	20.4	24.5
	4	26	53.1	53.1	77.6
	5	11	22.4	22.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

KINERJA 4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, 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.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	22.4	22.4	22.4
4	24	49.0	49.0	71.4
5	14	28.6	28.6	100.0
Total	49	100.0	100.0	

KINERJA 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.1	4.1	4.1
3	14	28.6	28.6	32.7
4	19	38.8	38.8	71.4
5	14	28.6	28.6	100.0
Total	49	100.0	100.0	

KINERJA 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6.1	6.1	6.1
3	11	22.4	22.4	28.6
4	20	40.8	40.8	69.4
5	15	30.6	30.6	100.0
Total	49	100.0	100.0	

b. Kompetensi (X1)

KOMPETENSI 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6.1	6.1	6.1
4	25	51.0	51.0	57.1
5	21	42.9	42.9	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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.

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

KOMPETENSI 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	2	4.1	4.1	6.1
	4	28	57.1	57.1	63.3
	5	18	36.7	36.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

KOMPETENSI 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14.3	14.3	14.3
	4	25	51.0	51.0	65.3
	5	17	34.7	34.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

KOMPETENSI 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	3	6.1	6.1	8.2
	4	26	53.1	53.1	61.2
	5	19	38.8	38.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

KOMPETENSI 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.1	4.1	4.1
	4	26	53.1	53.1	57.1
	5	21	42.9	42.9	100.0
	Total	49	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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. **Pelatihan (X2)**

PELATIHAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.1	6.1	6.1
	3	12	24.5	24.5	30.6
	4	29	59.2	59.2	89.8
	5	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

PELATIHAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.2	12.2	12.2
	3	19	38.8	38.8	51.0
	4	20	40.8	40.8	91.8
	5	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

PELATIHAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.1	6.1	6.1
	3	20	40.8	40.8	46.9
	4	16	32.7	32.7	79.6
	5	10	20.4	20.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki 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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PELATIHAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.1	4.1	4.1
	3	12	24.5	24.5	28.6
	4	26	53.1	53.1	81.6
	5	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

PELATIHAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.2	8.2	8.2
	3	15	30.6	30.6	38.8
	4	20	40.8	40.8	79.6
	5	10	20.4	20.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

PELATIHAN 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.2	8.2	8.2
	3	13	26.5	26.5	34.7
	4	22	44.9	44.9	79.6
	5	10	20.4	20.4	100.0
	Total	49	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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



d. Lingkungan kerja (X3)

LINGKUNGAN 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	10	20.4	20.4	22.4
4	27	55.1	55.1	77.6
5	11	22.4	22.4	100.0
Total	49	100.0	100.0	

LINGKUNGAN 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	8.2	8.2	8.2
3	9	18.4	18.4	26.5
4	23	46.9	46.9	73.5
5	13	26.5	26.5	100.0
Total	49	100.0	100.0	

LINGKUNGAN 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	26.5	26.5	26.5
4	24	49.0	49.0	75.5
5	12	24.5	24.5	100.0
Total	49	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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LINGKUNGAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.2	12.2	12.2
	3	6	12.2	12.2	24.5
	4	26	53.1	53.1	77.6
	5	11	22.4	22.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

LINGKUNGAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.2	8.2	8.2
	3	14	28.6	28.6	36.7
	4	20	40.8	40.8	77.6
	5	11	22.4	22.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.855
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	877.817
	Df	231
	Sig.	.000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Communalities

	Initial	Extraction
KINERJA 1	1.000	.847
KINERJA 2	1.000	.779
KINERJA 3	1.000	.714
KINERJA 4	1.000	.707
KINERJA 5	1.000	.825
KINERJA 6	1.000	.607
KOMPETENSI 1	1.000	.783
KOMPETENSI 2	1.000	.619
KOMPETENSI 3	1.000	.625
KOMPETENSI 4	1.000	.671
KOMPETENSI 5	1.000	.700
PELATIHAN 1	1.000	.549
PELATIHAN 2	1.000	.680
PELATIHAN 3	1.000	.645
PELATIHAN 4	1.000	.715
PELATIHAN 5	1.000	.697
PELATIHAN 6	1.000	.877
LINGKUNGAN 1	1.000	.665
LINGKUNGAN 2	1.000	.913
LINGKUNGAN 3	1.000	.731
LINGKUNGAN 4	1.000	.860
LINGKUNGAN 5	1.000	.801

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	10.007	45.486	45.486	10.007	45.486	45.486	4.816	21.891
2	3.142	14.281	59.766	3.142	14.281	59.766	3.781	17.185	39.076
3	1.598	7.266	67.032	1.598	7.266	67.032	3.776	17.162	56.238
4	1.264	5.746	72.777	1.264	5.746	72.777	3.639	16.539	72.777
5	1.085	4.932	77.709						
6	.807	3.667	81.377						
7	.664	3.018	84.395						
8	.538	2.446	86.841						
9	.495	2.252	89.093						
10	.392	1.783	90.876						
11	.320	1.452	92.328						
12	.283	1.285	93.613						
13	.274	1.244	94.857						
14	.227	1.032	95.890						
15	.179	.813	96.703						
16	.170	.771	97.473						
17	.149	.678	98.151						
18	.125	.569	98.720						
19	.090	.409	99.129						
20	.077	.350	99.479						
21	.068	.311	99.790						
22	.046	.210	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
KINERJA 1	.758			
KINERJA 2	.759			
KINERJA 3	.801			
KINERJA 4	.707			
KINERJA 5	.881			
KINERJA 6	.728			
KOMPETENSI 1		.781		
KOMPETENSI 2		.597		
KOMPETENSI 3		.650		
KOMPETENSI 4	.515	.633		
KOMPETENSI 5		.756		
PELATIHAN 1	.623			
PELATIHAN 2	.676			
PELATIHAN 3	.690			
PELATIHAN 4	.781			
PELATIHAN 5	.761			
PELATIHAN 6	.846			
LINGKUNGAN 1	.618			
LINGKUNGAN 2	.834			
LINGKUNGAN 3		-.542		
LINGKUNGAN 4	.725			
LINGKUNGAN 5	.746			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
KINERJA 1			.825	
KINERJA 2			.753	
KINERJA 3			.642	
KINERJA 4			.757	
KINERJA 5	.613		.574	
KINERJA 6			.590	
KOMPETENSI 1				.876

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

KOMPETENSI 2				.759
KOMPETENSI 3				.766
KOMPETENSI 4				.745
KOMPETENSI 5				.829
PELATIHAN 1	.696			
PELATIHAN 2	.767			
PELATIHAN 3	.741			
PELATIHAN 4	.702			
PELATIHAN 5	.686			
PELATIHAN 6	.827			
LINGKUNGAN 1		.759		
LINGKUNGAN 2		.787		
LINGKUNGAN 3		.759		
LINGKUNGAN 4		.845		
LINGKUNGAN 5		.742		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4
1	.622	.478	.535	.313
2	-.049	-.449	-.064	.890
3	-.700	.649	.062	.293
4	.348	.387	-.840	.154

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

UJI RELIABILITAS

1. Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	6

2. Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	5

3. Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	6

4. Lingkungan kerj

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	5

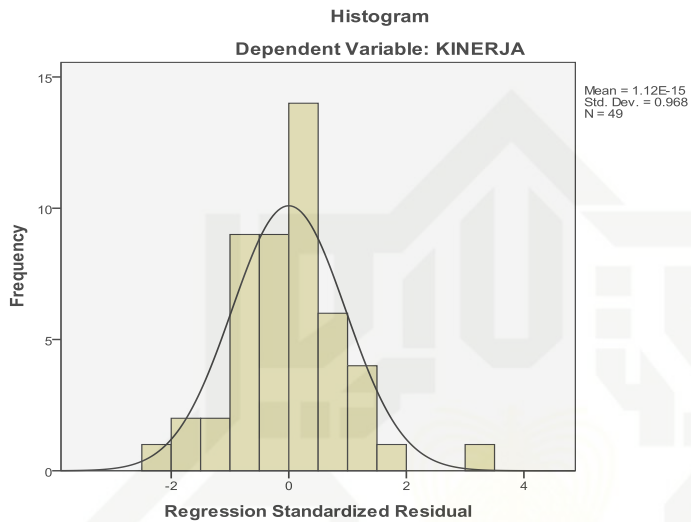
- Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penulisan karya tulis ini adalah:
1. Disarankan untuk mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini jika Anda mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin 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

2. Uji Asumsi Klasik

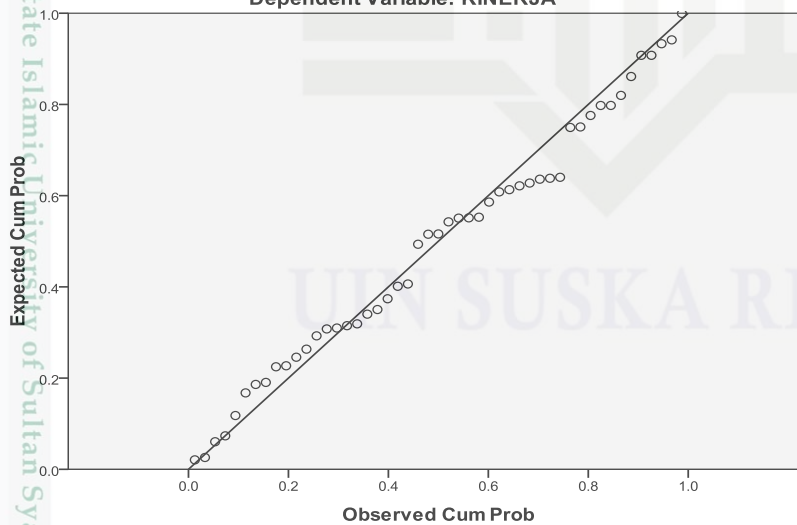
1.) Uji Normalitas

a. Uji Normalitas Histogram



b. Uji Normalitas P-P plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: KINERJA



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

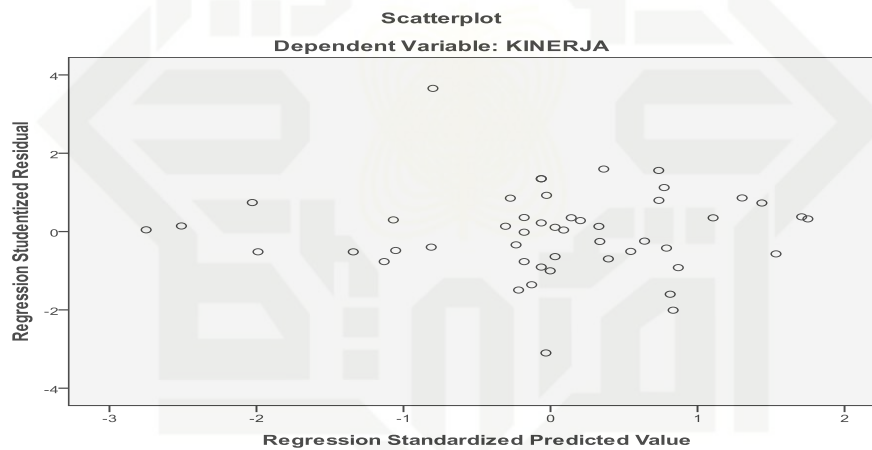
2.) Uji Multikolenearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL X1	.924	1.082
	TOTAL X2	.832	1.202
	TOTAL X3	.879	1.137

a. Dependent Variable: TOTAL Y

3.) Uji Heterokedasitas



3. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.992	3.705		-.807	.424
	KOMPETENSI	.482	.157	.303	3.069	.004
	PELATIHAN	.184	.087	.220	2.110	.040
	LINGKUNGAN KERJA	.617	.116	.539	5.326	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Uji Hipotesis

a. Uji persial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.992	3.705		-.807	.424
	KOMPETENSI	.482	.157	.303	3.069	.004
	PELATIHAN	.184	.087	.220	2.110	.040
	LINGKUNGAN KERJA	.617	.116	.539	5.326	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Uji Simultan (F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482.619	3	160.873	22.003	.000 ^a
	Residual	329.014	45	7.311		
	Total	811.633	48			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

c. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	.771 ^a	.595	.568	2.704

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



PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HULU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Tuanku Tambusai Km. 4 Komp. Bina Praja Pemda Rokan Hulu Telp. 0813 7210 2755
Kode Pos : 28557 Email : dpmpmsp@rokanhulukab.go.id Website : http : //dpmpmsp.rokanhulukab .go.id

REKOMENDASI

NOMOR:503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/098

Tentang

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

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu, setelah membaca Surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/48227 tanggal 9 Juni 2022 tentang Rekomendasi Pelaksanaan Kegiatan Riset / Pra Riset dan pengumpulan Data untuk bahan Skripsi, dengan ini dapat diberikan Rekomendasi kepada :

Nama : INDAH NOVITA SARI
Nomor Induk Mahasiswa : 11870124300
Jurusan : Manajemen
Jenjang : S1
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Rokan Hulu
Lokasi Penelitian : Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu

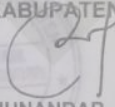
Dengan Ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak Melakukan Kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan Riset dan Pengumpulan Data ini.
2. Pelaksanaan Kegiatan Riset ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal Rekomendasi ini dibuat

Demikian Rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini. Terima Kasih

Ditetapkan di : Pasir Pengaraian
Pada Tanggal : 20 Juni 2022

a.n. **BUPATI ROKAN HULU**
Pit. **KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN ROKAN HULU,**


MUNANDAR, S.E., M.M.
Penata TK I (III/d)
NIP.19730610 200701 1 008

Tembusan :

1. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu .
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Pekanbaru
3. Yang bersangkutan

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



PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HULU
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jl. Tuanku Tambusai Km. 4 Komplek Perkantoran Pemda
Telp. (0762) 91530 Faks. (0762) 91530 Pasir Pengaraian
Website : <http://www.bappeda.rokanhulukab.go.id>

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/BAPPEDA/ADM-KEPI/16

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ARIE KURNIA ARNOLD, S.STP, M.S
Pangkat/Gol. : Pembina (IV/a)
NIP : 19850926 200312 1 003
Jabatan : Sekretaris Bappeda Kabupaten Rokan Hulu

Dengan ini menerangkan bahwa :

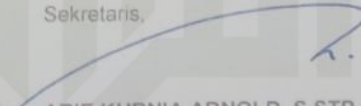
Nama : INDAH NOVITA SARI
Nim : 11870124300
Jurusan : Manajemen
Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Benar telah melaksanakan dan menyelesaikan Riset / Pra Riset dan Pengumpulan Data untuk Bahan Skripsi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Rokan Hulu

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pasirpengaraian, 04 Juli 2022

a.n KEPALA BAPPEDA
KABUPATEN ROKAN HULU
Sekretaris,


ARIE KURNIA ARNOLD, S.STP, M.Sc
Pembina (IV/a)
NIP. 19850926 200312 1 003

Tembusan Kepada Yth

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Yang Bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrandt No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor	Un.04/F.VII/LPP/00.9/2405/2022	Pekanbaru, 31 Mei 2022 M
Sifat	Biasa	29 Syawal 1443 H
Lampiran	-	
Perihal	<u>Bimbingan Skripsi</u>	

Kepada
Yth. **Dr. Trian Zulhadi, SE, MM**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb
Dengan hormat,
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa

N a m a	Indah Novita Sari
NIM	11870124300
Jurusan	Manajemen
Semester	VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi menyusun skripsi dengan judul "**Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Rokan Hulu**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas
Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an Dekan
Wakil Dekan Bid. Akademik dan
Pengembangan Lembaga,


Dr. Kamiluddin, S.Sos, M.S.
NIP. 196001012007101003

Tembusan
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar bersama beberapa pegawai BAPPEDA Rokan Hulu



RIWAYAT HIDUP PENULIS



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Indah Novita Sari lahir di Pasir Pengaraian pada Tanggal 27 November 1999 anak dari pasangan Bapak Sudirman M, S.Sos dan Ibu Suryani Zein merupakan anak Ke-3 dari 3 bersaudara. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan sebagai berikut : jenjang pendidikan dari SDN 024 Rambah, SMPN 2 Rambah, dan SMAN 1 Rambah. Pada tahun 2018 melalui jalur Mandiri penulis diterima menjadi salah satu mahasiswa jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, lalu mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Rokan Hulu”**

Berkat rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini pada tanggal 18 November 2022 dengan mengikuti ujian Munaqasah dan dinyatakan LULUS dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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