

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA UPT BALAI PELATIHAN KESEHATAN PEKANBARU**

SKRIPSI

OLEH :

NOVRI PAHRU RAMADHAN

NIM : 11970110394



PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA UPT BALAI PELATIHAN KESEHATAN PEKANBARU**

SKRIPSI

Ditajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh :

NOVRI PAHRU RAMADHAN

NIM : 11970110394



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2023


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NOVRI PAHRU RAMADHAN
NIM : 11970110394
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT
BALAI PELATIHAN KESEHATAN PEKANBARU

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING


Ermaasvah, SE, MM
NIP. NIK. 130712070

MENGETAHUI,


DEKAN

Dr. H. Mahvarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN


ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Novri Pahru Ramadhan
NIM : 11970110394
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja
Pegawai Pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru
Tanggal Ujian : 11 Mei 2023

Tim Penguji

Ketua Penguji
Dr. Mahyarni, SE, MM



Sekretaris
Zulhaida, SE, MM



Penguji I
Qomariah Lahamid, SE, M.Si



Penguji II
Desvi Emti, SE, M.Si





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nouri Pahru Ramadhan
 NIM : 11970110394
 Tempat/Tgl. Lahir : Pulau Birandang, 28 November 2000
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Si Manajemen

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

Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja
Pegawai Pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 29 Mei 2023

Surat pernyataan



Nouri Pahru Ramadhan
 NIM : 11970110394.

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT BALAI PELATIHAN KESEHATAN PEKANBARU

Oleh :

NOVRI PAHRU RAMADHAN

NIM. 11970110394

Email: 11970110394@students.uin-suska.ac.id

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang, banyak hal yang mampu mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kompetensi dan pelatihan. Kinerja adalah penentu pencapaian tujuan sebuah instansi. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru sebanyak 62 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan menjelaskan kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara secara simultan kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai *R Square* sebesar 0,513 atau 51,3% menjelaskan kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai di UPT Balai Pelatihan Kesehatan. Sementara sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : *Kompetensi, Pelatihan dan Kinerja*

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Selain itu, penulis juga mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua pihak yang turut andil dalam penyelesaian skripsi ini, di antaranya:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, M. Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 6. Ibu Astuti Meflinda, S.E, M.M selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 7. Bapak Fakhurrozi SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 8. Bapak Ermansyah, SE, MM selaku dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
 9. Ibu Ainun Mardhiah, SE, MM selaku penasehat akademik yang selalu senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan.
 10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis dalam masa perkuliahan.
 11. Seluruh Staff dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

12. Ibu Ummu Kalsum, SKM, Ibu Mimi, dan seluruh pegawai UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru yang telah banyak membantu menyebarkan dalam mengisikan kuesioner penelitian ini.

13. Kepada teman-teman seperjuangan Manajemen lokal-E 2019, teman-teman Manajemen SDM lokal-D 2019, teman-teman Praktek Kerja Lapangan di Kantor Bapelkes, teman-teman KKN di Desa Gumel 2022.

14. Dan teman seperjuangan Devali Jaya Devuan, Angga Saputra, Akmal Ridho dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu memberikan semangat kepada penulis.

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

Pekanbaru, 04 April 2023

Penulis,

UIN SUSKA RIAU

NOVRI PAHRU RAMADHAN

NIM. 11970110394



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	12
1.5. Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Manajemen	15
2.1.1 Pengertian Manajemen	15
2.1.2 Fungsi Manajemen	15
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2.2 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.3 Kinerja Pegawai	18
2.3.1 Pengertian Kinerja	18
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.3.3 Indikator Kinerja	21
2.4 Kompetensi	21
2.4.1 Pengertian Kompetensi	21
2.4.2 Indikator Kompetensi	22
2.4.3 Tujuan Kompetensi	23
2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	24
2.5 Pelatihan	26



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.1	Pengertian Pelatihan	26
2.5.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	27
2.5.3	Keuntungan Pelatihan	30
2.5.4	Indikator Pelatihan	31
2.6	Hubungan Antar Variabel.....	33
2.6.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	33
2.6.2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	34
2.6.3	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja	34
2.7	Pandangan Islam.....	35
2.7.1	Pandangan Islam Tentang Kinerja	35
2.7.2	Pandangan Islam Tentang Kompetensi.....	36
2.6.3	Pandangan Islam Tentang Pelatihan	37
2.8	Kaitan Penelitian Sekarang dan Sebelumnya	39
2.9	Kerangka Pemikiran	42
2.10	Konsep Operasional Variabel	44
2.11	Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN		47
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	47
3.2	Jenis dan Sumber Data	47
3.2.1	Data Kuantitatif.....	47
3.2.2	Data Primer	47
3.2.3	Data Sekunder.....	48
3.3	Populasi dan Sampel	48
3.3.1	Populasi.....	48
3.3.2	Sampel	48
3.4	Teknik Pengumpulan Data	49
3.4.1	Kuesioner	49
3.4.2	Wawancara.....	50
3.4.3	Observasi	50
3.5	Metode Analisis Data	51
3.5.1	Metode Analisis Deskriptif.....	51



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

3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif.....	51
3.6 Uji Kualitas Data	51
3.6.1 Uji Validitas	52
3.6.2 Uji Reliabilitas	52
3.7 Uji Asumsi Klasik	52
3.7.1 Uji Normalitas Data	52
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	53
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	53
3.7.4 Uji Autokorelasi.....	54
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
3.9 Uji Hipotesis.....	55
3.9.1 Uji Secara Parsial (Uji T)	55
3.9.2 Uji Secara Simultan (Uji F).....	56
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	57
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	58
4.1 Sejarah UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru.....	58
4.2 Visi dan Misi UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru	61
4.3.1 Tujuan Umum	61
4.3.2 Tujuan Khusus	61
4.4 Maksud dan Tujuan UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru.....	62
4.4.1 Visi.....	62
4.4.2 Misi	62
4.5 Tugas Pokok dan Fungsi UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru	62
4.4.1 Kepala UPT.....	62
4.4.2 Sub Bagian Tata Usaha.....	64
4.4.3 Seksi Pengkajian, Pengembangan, dan Pengendalian Mutu.....	67
4.4.4 Seksi Penyelenggaraan Pelatihan.....	68
4.6 Struktur Organisasi	70
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	71
5 Analisis Instrumen Penelitian.....	71
5.1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	71



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.1.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	71
5.1.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	72
5.1.4	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	73
5.2	Deskripsi Variabel	74
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi	74
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan	76
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	79
5.3	Uji Kualitas Data	81
5.3.1	Uji Validitas	81
5.3.2	Uji Reliabilitas	83
5.4	Uji Asumsi Klasik	84
5.4.1	Uji Normalitas Data	84
5.4.2	Uji Multikolinieritas	86
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas	87
5.4.4	Uji Autokorelasi	88
5.5	Regresi Linear Berganda	89
5.6	Uji Hipotesis	90
5.6.1	Uji Parsial (Uji T)	90
5.6.2	Uji Simultan (Uji F)	91
5.6.3	Koefisien Determinasi (R ²)	92
5.7	Pembahasan	92
5.7.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	92
5.7.2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	93
5.7.3	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	93
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		95
6.1	Kesimpulan	95
6.2	Saran	96
DAFTAR PUSTAKA		98
LAMPIRAN		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

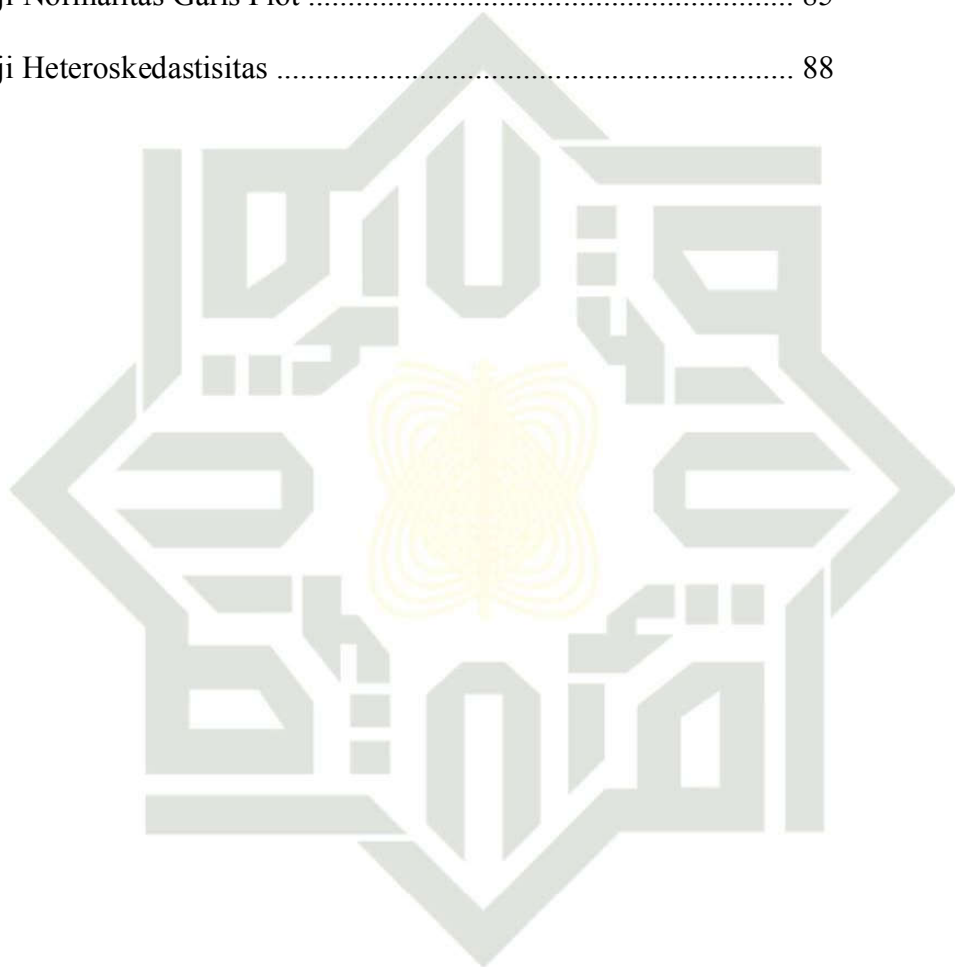
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Tabel 1.1	Data Jumlah Pegawai Pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru Tahun 2017-2020	2
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai Berdasarkan Penempatan Tugas Pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru	3
Tabel 1.3	Tingkat Pendidikan Pegawai PNS dan PTT UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru	7
Tabel 1.4	Jenis Kegiatan Pelatihan Pegawai UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2.2	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	44
Tabel 5.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 5.2	Data Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 5.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 5.4	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	73
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kompetensi	74
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pelatihan	76
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja	79
Tabel 5.8	Uji Validitas	81
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas	83
Tabel 5.10	Uji Normalitas Data	86
Tabel 5.11	Uji Multikolinearitas	87
Tabel 5.12	Uji Autokorelasi	89
Tabel 5.13	Uji Regresi Linier Berganda	89
Tabel 5.14	Uji Parsial (Uji T)	90
Tabel 5.15	Uji Simultan (Uji F)	91
Tabel 5.16	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	43
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	70
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram	84
Gambar 5.1	Uji Normalitas Garis Plot	85
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas	88



UIN SUSKA RIAU

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

UPT Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Riau sesuai dengan Peraturan Gubernur (Pergub) Nomor 64 Tahun 2017 merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan yang bertugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan kegiatan teknis penunjang Dinas Kesehatan di bidang Pelatihan Kesehatan. Sedangkan Fungsi UPT Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Riau adalah penyelenggaraan perencanaan dan pelaksanaan tugas, koordinasi dan fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas, dan pelaksanaan fungsi lain yang di berikan Kepala Dinas Kesehatan yang terkait dengan tugas dan fungsinya. Salah satunya adalah menyusun laporan pertanggung jawaban program dan keuangan setiap bulan, triwulan dan laporan tahunan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan ibu Mimi yaitu pengelola sampel pengujian pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru pada Rabu, 26 Oktober 2022 Pukul 10.30 jumlah pegawai yang bekerja pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru dari tahun 2017-2021 dibawah ini:

Tabel 1.1 : Data Jumlah Pegawai Pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru Tahun 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Pegawai
1	2017	60
2	2018	63
3	2019	63
4	2020	62
5	2021	62

Sumber : UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru 2021

Dari tabel 1.1 menunjukkan jumlah pegawai pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru dapat disimpulkan bahwa dari tahun ke tahun jumlah pegawai Meningkat dan Menurun. Pada tahun 2017 UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru ada 60 pegawai, ditahun 2018 jumlah pegawai meningkat menjadi 63 orang, ditahun 2019 jumlah pegawai 63 orang, ditahun 2020 pegawai mengalami penurunan dengan jumlah pegawai 62 orang, dan tahun 2021 jumlah pegawai masih bertahan sebanyak 62 orang pegawai.

Berikut ini tabel jumlah Pegawai pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru Pada Tahun 2021 berdasarkan Penempatan Tugasnya :

Tabel 1.2 : Jumlah Pegawai berdasarkan Penempatan Tugas pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru

No	Penempatan Tugas	PNS (Org)	Honorer (Org)
1.	Struktural : 1. Kepala UPT BAPELKES 2. Kepala Sub. Bag Tata Usaha 3. Kepala Seksi penyelenggaraan Pelatihan 4. Kepala Seksi Pengkajian Pengembangan dan Pengendalian Mutu Widyaiswara : Sub Bagian Tata Usaha :	1 orang 1 orang 1 orang 1 orang	
2.		7 orang	
3.	Seksi Penyelenggaraan Pelatihan	9 orang	21 Orang
4.	Seksi Pengembangan dan Pengendalian Mutu	9 orang	1 Orang
5.		10 orang	1 Orang
	Jumlah Keseluruhan	39 Orang	23 Orang

Sumber : UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru 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, penerbitan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah karyawan tahun 2021 berjumlah 62 Pegawai. Dimana dapat dilihat berdasarkan bagian penempatan tugas. Pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru adalah bagian Struktural 4 orang, bagian Widyaiswara 7 orang, bagian Sub Tata Usaha 30 orang, Bagian Seksi Penyelenggaraan Pelatihan 10 orang, dan bagian Seksi pengkajian, pengembangan dan pendalian mutu 11 Orang.

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

Menurut **Rivai (2015)** “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan ibu Mimi yaitu pengelola sampel pengujian pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru pada Kamis, 02 Februari 2023 pada pukul 10.20 diketahui masalah yang dihadapi dalam hal menurunnya kinerja adalah masih ada pegawai kurang kemampuan dalam menggunakan peralatan kerja yaitu pada komputer dan masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan/tugasnya dengan tepat waktu. Berdasarkan kajian dari Pernyataan ini, penelitian ini mencoba untuk mengidentifikasi berbagai variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut **Simamora (2012)** Ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang meliputi kompetensi, kemampuan kerja dan latar belakang, faktor psikologi yang meliputi pelatihan, kepribadian dan motivasi, faktor organisasi yang meliputi bentuk pekerjaan dan kepemimpinan. Namun berdasarkan pra survey penelitian di UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru, menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel kompetensi dan pelatihan.

Kompetensi dan pelatihan dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja pegawai yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu kompetensi dan pelatihan ini sangat berpengaruh penting terhadap pegawai UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru untuk hasil pengujian dengan akurasi dan presisi yang tinggi serta kemampuan pengukuran dapat dipertanggung jawabkan hingga kebutuhan atau pihak yang berkepentingan terpenuhi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Penelitian ini mengambil objek pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru. Sifat bisnis dari UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru adalah sosial ekonomi atau *Non Profit* dan lebih menekankan kepada pelayanan kepada masyarakat jenis atau Program Pelayanan Kesehatan.

Jenis atau Program Pelayanan Kesehatan antara lain:

1. Pemeriksaan air bersih dan air minum
2. Pemeriksaan makanan dan minuman
3. Pemeriksaan Bahan Tambahan Makanan (BTM)
4. Pemeriksaan *hygiene* dan sanitasi lingkungan di fasilitas Kesehatan dan fasilitas umum lainnya.

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

Suatu fenomena terjadi kalau dilihat dari tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh pegawai UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja organisasi ini terlihat jumlah pegawai UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3 : Tingkat Pendidikan Pegawai PNS dan PTT UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru

No	Tingkat Pendidikan	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah (Org)	Persentase (%)
	PNS		39 Org	
1	S.3		0	0
2	S.2	S2- Bidang Matematika dan ilmu Pengetahuan S2- IKM FKM USU S2- Magister Kesehatan S2- Magister Ilmu Hukum	10	16,13
3	S.1	S1- Ahli Madya Keperawatan S1- Kesehatan Masyarakat	17	27,42
4.	D.IV	D.IV- Serjana Kesehatan Lingkungan	1	1,61
5	D.III	D III- Terapan Kebidanan DIII – Analisis Kesehatan	3	4,84
6	SLTA sederajat		8	12,90
7	SLTP Sederajat		0	0
8	SD		0	0
	PTT		23 Org	
1	S.2		0	0
2	S.1	S1- Kesehatan Masyarakat S1- Ekonomi	4	6,45
3	D.III	DIII – Analisis Kesehatan	1	1,61

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4	SLTA Sederajat	16	25,81
5	SLTP Sederajat	1	1,61
6	SD	1	1,61
	Jumlah	62 Org	100

Sumber : UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru 2021

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui tingkat pendidikan dari jumlah pegawai PNS dan PTT pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru yang terdiri dari 62 orang, pegawai PNS tersebut dari SLTA hingga S2. Dimana lulus SLTA terdiri 8 orang dengan 12,90 persen, lulusan D III terdiri 3 orang dengan 4,84 persen, lulusan S1 terdiri 17 orang dengan 27,42 persen, lulusan S2 terdiri 10 orang dengan 16,13 persen. Pegawai PTT tersebut dari SD hingga S1. Dimana lulus SD terdiri 1 orang dengan 1,61 persen, lulusan SLTP terdiri 1 orang dengan 1,61 persen, lulusan SLTA terdiri 16 orang dengan 25,81 persen, lulusan D III terdiri 1 orang dengan 1,61 persen, dan lulusan S1 terdiri 4 orang dengan 6,45 persen.

Dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru Beberapa pegawai juga kebingungan dalam melakukan pekerjaannya dan sulit memecahkan masalah dikarenakan banyak pegawai tersebut Pengetahuan dan Keterampilan nya masih kurang di karena kan pegawai tersebut di tempatkan dengan bidang yang tidak sesuai seperti kebiduhannya yang tamatan Ekonomi tapi masih ada yang SLTA, kemudian sehanus nya pegawai tersebut di bagian Komputer tapi masih ada yang di bagian

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



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

ekonomi. Itulah beberapa yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai tersebut rendah atau menurun.

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

Berikut ini Jenis kegiatan Pelatihan yang telah dilaksanakan di bagian Sub Tata Usaha di UPT Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Riau tahun 2021, adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4 : Jenis kegiatan Pelatihan Pegawai UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru.

No	Nama Kegiatan
1.	Pelatihan SDM UPT. Bapelkes
2.	Pemenuhan Sarana dan Prasarana Penunjang Pelatihan UPT. Bapelkes
3.	Workshop Soft Skill (Pengembangan Kompetensi Pegawai)

Sumber : UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru 2021

Dari Tabel 1.4 dapat di lihat bahwa kegiatan pelatihan pegawai Pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru ada 3 yaitu : Pelatihan SDM UPT Bapelkes, Pemenuhan Sarana dan Prasarana Penunjang Pelatihan UPT Bapelkes, Workshop Soft 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.

Penyelenggaraan Workshop Soft Skill ini merupakan pengembangan kompetensi pegawai pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru yang diikuti oleh seluruh tenaga Kontrak, baik pengelola maupun satpam. Masalah yang di alami dalam pelatihan ini adalah Dana yang tersedia untuk pelatihan sangat terbatas, sehingga pelatihan dilakukan dengan apa adanya sesuai anggaran, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

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

Penelitian ini mengambil Objek pada UPT. Balai Pelatihan Kesehatan merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan yang bertugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas Kesehatan di bidang Pelatihan Kesehatan. Sedangkan Fungsi UPT Balai Pelatihan Kesehatan adalah penyelenggaraan perencanaan dan pelaksanaan tugas, koordinasi dan fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas, dan pelaksanaan fungsi lain yang di berikan Kepala Dinas Kesehatan yang terkait dengan tugas dan fungsinya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 latar belakang dari uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul : **PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT BALAI PELATIHAN KESEHATAN PEKANBARU.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas maka penulis dapat merumuskan suatu masalah di dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru ?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru ?
3. Apakah Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian di atas maka dapat di ambil tujuan penelitian di atas adalah :

- Untuk mengetahui Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru.
- Untuk mengetahui Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru.

Untuk mengetahui Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru.

1.4 Mamfaat Penelitian

Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas atau memperdalam wawasan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, Khususnya terkait masalah pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini di harapkan Untuk bahan masukan agar lebih mengetahui tentang pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

Bagi Penelitian Selanjutnya

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

1.5 Sistematis Penulisan

Secara garis besar pada pembahasan Proposal ini di bagi atas enam bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab. Secara Sistematis penulisan sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I

: PENDAHULUAN

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

BAB II

: LANDASAN TEORITIS

Bab ini berisi tentang teori-teori dan pendapat para ahli yang merupakan dasar dalam melakukan atas permasalahan yang dibahas yaitu Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III

: METODE PENELITIAN

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

BAB IV

: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini membahas tentang sejarah singkat perusahaan, Visi dan Misi serta struktur dan uraian pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

BAB V

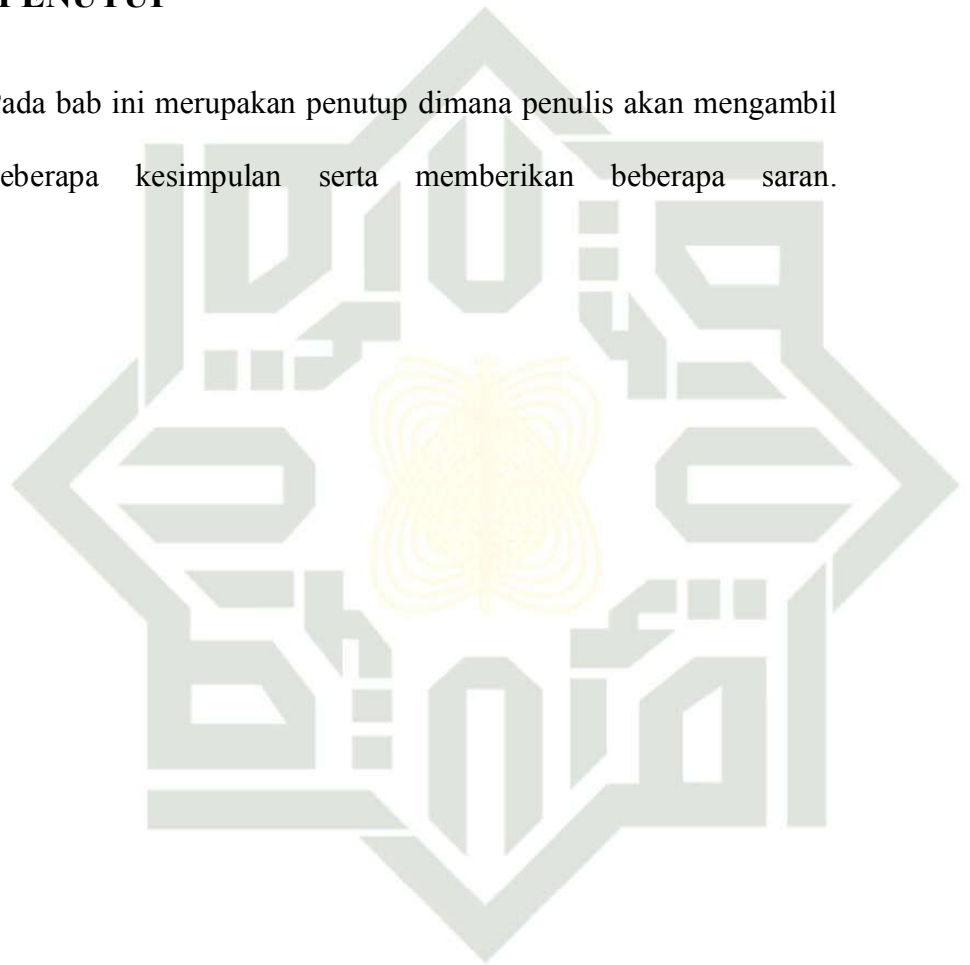
: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini Berisi Hasil Penelitian kemudian dibahas untuk menemukan jawaban atas masalah-masalah penelitian.

BAB VI

: PENUTUP

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



UIN SUSKA RIAU

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut **Afandi (2018:1)** Manajemen adalah suatu pekerjaan atau bekerja dengan orang-orang untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Penyusunan personalia atau Kepegawaian (*staffing*), Pengarahandan Kepemimpinan (*leading*), dan Pengawasan (*controlling*).

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

2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut **Henry Fanyol (2010)** Mengusulkan bahwa semua manajer paling tidak melaksanakan sebuah fungsi 5 manajemen yakni :

- a. Merancang
- b. Mengorganisasian
- c. Memerintah
- d. Mengkoordinasikan
- e. Mengendalikan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Adapun fungsi-fungsi manajemen menurut para ahli yang dikutip oleh

Hasibuan (2012:3) di antaranya menurut **G.R.Terry** ialah :

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

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Afandi (2018)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Suatu ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan individu atau Organisasi.

Menurut **Mangkunegara (2013:2)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu Pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan Perencanaan, Pengembangan, Pemeliharaan dan Penggunaan sumber daya manusia yang sesuai dengan pekerjaan yang tepat dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan individu atau organisasi yang efektif dan efisien.

2.2.2 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Alfandi (2018) Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai Berikut :

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus di jalankan oleh karyawan.
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang standar dan sesuai dengan yang di inginkan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
4. Ketepatan Waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan.
5. Efektifitas Biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sedarmayanti (2017:9)** bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut **Rivai (2015)** Kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan di sepakati bersama.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut **Mangkunegara (2017)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut **Kasmir (2016)** kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang di tuntutan dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan dari pengertian Kinerja dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang harus di capai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan. Kinerja juga berarti suatu hasil yang harus dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian, yaitu merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan, yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, begitu juga sebaliknya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3. Rancangan kerja, yaitu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian atau karakter seseorang. Seseorang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan memperoleh hasil kerja yang baik.
5. Motivasi kerja, yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri atau luar, maka karyawan akan terangsang untuk melakukan sesuatu yang baik.
6. Kepemimpinan, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota organisasi
8. Komitmen organisasi, yaitu merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan keinginan menjalankan atau kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

Indikator Kinerja

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

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

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

2.4 Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi

Menurut **Wibowo (2019)** mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan dan kemampuan individual yang relative stabil ketika sedang

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual.

Menurut **Serdamayanti (2015)** mengemukakan Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Pada konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, istilah kompetensi mengacu pada atribut atau karakteristik seorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting karena kompetensi merupakan karakteristik yang mendasarkan pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang didefinisikan terhadap suatu kinerja yang unggul dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi dapat tercapai apabila dukungan oleh pegawai yang mempunyai kompetensi yang sangat tinggi.

2.4.2 Indikator Kompetensi

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

1. Pengetahuan adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman ialah kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

5. Sikap ialah perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.

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

2.4.3 Tujuan Kompetensi

Menurut **Sutrisno (2017)** Kompetensi dalam sebuah organisasi pada umumnya memiliki beberapa tujuan antaranya :

1. Pembentukan pekerjaan
2. Evaluasi pekerjaan dan sistem imbal jasa
3. Rekrutmen dan seleksi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pembentukan dan pengembangan organisasi
5. Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai.

2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael dalam **Wibowo (2014)** mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi sebuah kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan Nilai-nilai

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

- b. Keterampilan.

Keterampilan sangat banyak memainkan suatu peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi akan berdampak baik kepada budaya organisasi dan kompetensi individual.

- c. Pengalaman.

Pengalaman ini merupakan elemen kompetensi yang di perlukan dalam dunia kerja. Karna Sebuah keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman berorganisasi,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

d. Karakteristik.

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

e. Motivasi

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

f. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan pegawai ataupun manajer.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.5

Pelatihan

2.5.1 Pengertian Pelatihan

Secara umum didalam dunia pekerjaan dikenal dengan suatu istilah pelatihan (training) yang digunakan di sebuah perusahaan atau instansi dalam meningkatkan kinerja serta kualitas sumber daya manusia. Pegawai harus bisa mengetahui dan memahami tugas-tugasnya dengan baik sesuai yang diinginkan perusahaan atau instansi untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut **Kasmir (2016)** Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya maksudnya adalah pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut **Wibowo (2019)** Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya. Pelatihan adalah sebuah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai dapat melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standard dan keinginan sebuah perusahaan.

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu. Pada setiap aktifitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang dicapai.

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

Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pelatihan harus dirumuskan dengan jelas dan tidak mengabaikan kemampuan perusahaan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dasar dari pelatihan adalah untuk membangun atau mengembangkan pengetahuan dan keterampilan individu guna mencapai tingkat yang diinginkan. Jadi dalam hal ini dengan adanya pelatihan maka hasil kerja dari pegawai tersebut menjadi lebih baik, dan akan berdampak terhadap kinerja kerja yang ditimbulkannya.

2.5.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Menurut **Rivai (2014)** Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan antara lain :

1. Materi yang dibutuhkan
Materi yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan pelatihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus.
2. Metode Pelatihan
Yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematis.
3. Prinsip Pembelajaran
Materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan
4. Ketetapan dan kesesuaian fasilitas
Fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan.
5. Kemampuan peserta pelatihan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut **Afandi (2018)** Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah :

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam, baik dari suatu organisasi ataupun diri pribadi. Namun, dalam hal proses pengembangan Sumber daya manusia faktor internal lebih ditekankan pada suatu organisasi.

a. Misi dan Tujuan

Organisasi setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan dicapai, untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat pelaksanaan kegiatan atau program dalam rangka mencapai tujuan diperlukan kemampuan tenaga (SDM).

b. Strategi Pencapaian Tujuan Misi

Didalam sebuah organisasi mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi yang lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu setiap organisasi mempunyai strategi yang tertentu.

c. Sifat dan jenis kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan didalam sebuah organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

sumber daya manusia akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah.

- d. Teknologi yang digunakan

Setiap organisasi sekarang telah menggunakan teknologi yang bermacam dari paling sederhana sampai paling canggih. Hal ini perlu diperhitungkan, baik untuk mempersiapkan tenaga guna menangani, mengoperasikan teknologi itu, mungkin terjadi otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar suatu organisasi, yang juga sangat perlu diperhatikan untuk keberhasilan sebuah perencanaan yang lebih baik.

- a. Kebijakan Pemerintah

Suatu kebijakan-kebijakan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan menteri atau pejabat pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi.

- b. Sosial-budaya

Faktor sosial-masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apa pun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

belakang sosial-budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi faktor ini sangat perlu dipertimbangkan.

c. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi sangatlah pesatnya.

2.5.3 Keuntungan Pelatihan

Menurut **Kasmir (2015)** Adapun keuntungan baik bagi karyawan maupun perusahaan setelah mengikuti pelatihan sebagai berikut:

1. Akan memiliki kemampuan

Artinya karyawan memiliki kemampuan untuk dapat melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang di berikan.

2. Sikap dan mental karyawan

Artinya dalam pelatihan ini dilatih untuk menanamkan sikap mental karyawan menjadi lebih baik

3. Kerja sama

Artinya dilembaga pelatihan karyawan dapat membentuk kerjasama antar sesama dan saling menghargai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penerjemahan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Disiplin kerja
Artinya karyawan juga di ajarkan tentang disiplin dalam bekerjanya dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang telah ditentukan.
5. Perilaku karyawan
Dengan adanya pelatihan ini maka dapat mampu mengubah pandangan atau perilaku karyawan ke arah yang lebih baik.
6. Jenjang karier
Artinya melalui pelatihan calon karyawan akan dapat menentukan jenjang karier kedepannya.
7. Loyalitas dan rasa memiliki
Dengan mengikuti pelatihan karyawan juga dapat meningkatkan loyalitas atau kesetiaan calon karyawan kepada perusahaan.
8. Pengetahuan baru
Di dalam pelatihan ini semua informasi akan di berikan, sehingga makin sempurnalah pengetahuan yang diperoleh calon karyawan.

2.5.4 Indikator Pelatihan

Menurut **Mangkunegara (2013)** Ada beberapa indikator Pelatihan dan Pengembangan antaranya:

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Tujuan Pelatihan

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

3. Materi

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

4. Metode yang Digunakan

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

5. Kualifikasi Peserta

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

6. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Waktu (Banyaknya Sesi)

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

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

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

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

Kompetensi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan oleh pendapat **Sutrisno (2014)** yakni kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja seseorang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dalam pekerjaannya, dengan hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memprediksi kinerja seseorang atau mempengaruhi terhadap kinerja.

2.6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

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

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

2.6.3 Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja

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

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang bagus dapat meningkatkan kinerja pegawai dan untuk meningkatkan kompetensi diperlukan pelatihan untuk memperoleh keterampilan pegawai sehingga kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat meningkat.

2.7 Pandangan Islam.

2.7.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Agama Islam merupakan agama menunjang tinggi dalam kerja, karena bekerja merupakan salah satu ibadah kepada yang maha kuasa Allah SWT. Oleh sebab itu islam mewajibkan kepada setiap hamba nya untuk berusaha dan bekerja keras untuk mencari yang halal sehingga tercapai kesejahteraan dan kehidupan yang makmur.

Dan juga islam telah memberikan jaminan dan penepatan haryta kekayaan yang dapat dimiliki, oleh karna itu harus bekerja supaya bias memperoleh nya. Bagian ini bagian dari sunnah Rasul yang dijalankan oleh umat manusia. Allah telah menjanjikan alam dan sumber daya nya telah di bentangkan untuk memenuhi kebutuhan umat manusia. Tiada yang meragukan kekuasaan Allah SWT dalam hal yang dinamakan Rezekimsetiap manusia berbeda-beda.

Berikut Firman Allah SWT dalam **Al-Quran surah Al-Mulk Ayat 15** :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ دَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ



Artinya : *“Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Q.S.Al-Mulk:15)*

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT telah menjadikan bumi mudah dijelajahi dan terbentang untuk kalian, yang kalian bisa tinggal di atasnya. Berjalanlah di penjuru-penjuru dan ujung-ujungnya. Makanlah rizki Allah yang Dia keluarkan untuk kalian dari bumi. Hanya kepada Allah semata kebangkitan dari alam kubur untuk perhitungan amal dan pembalasan. Dalam ayat ini juga terkandung dorongan mencari rizki dan bekerja. Dan di dalam ayat ini juga terkandung petunjuk bahwa Allah adalah satu-satunya Tuhan yang haq, tidak ada sekutu bagiNya, juga menunjukkan kuasaNya, mengingatkan nikmat-nikmatNya, dan memperingatkan dari kecenderungan kepada dunia.

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

2.7.2 Pandangan Islam Tentang Kompetensi

Kompetensi juga berpengaruh besar dalam pencapaian. Maka di jelaskan di dalam Al-Quran beberapa besar pengetahuan bagi umat manusia. Sebagai mana Firman Allah SWT dalam **Al-Quran Surah An-Nahl ayat 43** yang berbunyi :

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوْحِيْ اِلَيْهِمْ فَسَلُّوْا اَهْلَ الدُّكْرِ اِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُوْنَ

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



Artinya :

“Dan Kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang Kami beri wahyu kepada mereka; maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui.” (QS. An-Nahl:43)

Maksud dari ayat di atas menjelaskan seseorang dalam melakukan segala hal harus menggunakan kompetensinya dengan baik atau dengan cara bertanya kepada orang terdahulu yang telah mengerti di dalam sebuah instansi atau perusahaan. Pegawai harus memanfaatkan kompetensi untuk mencapai tujuan instansi atau perusahaan dengan efektif dan efisien.

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

2.7.3 Pandangan Islam Tentang Pelatihan

Menurut Pandangan Islam Pendidikan, Pelatihan adalah suatu yang diwajibkan. Pendidikan, pelatihan sangatlah penting bertujuan untuk mencari kebahagiaan didunia dan diakhirat. Menuntut dan memperdalam pendidikan tidaklah harus berfokus kepada ilmu agama saja atau sebaliknya ilmu umum saja, akan tetapi keduanya harus seiring dan sejalan. Kewajiban Menuntut Ilmu dan Pendidikan terdapat juga di dalam **Al-Quran surah An-Nisaa Ayat 162** yang berbunyi :

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

لَكِنِ الرَّسَّخُونَ فِي الْعِلْمِ مِنْهُمْ وَالْمُؤْمِنُونَ بِمَا أَنْزَلَ إِلَيْكَ وَمَا أَنْزَلَ مِنْ قَبْلِكَ ۗ وَالْمُقِيمِينَ الصَّلَاةَ ۗ وَالْمُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَالْمُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ أُولَٰئِكَ سَنُؤْتِيهِمْ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya :

“Tetapi orang-orang yang mendalam ilmunya di antara mereka dan orang-orang mukmin, mereka beriman kepada apa yang telah diturunkan kepadamu (Al Quran), dan apa yang telah diturunkan sebelumnya dan orang-orang yang mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan yang beriman kepada Allah dan hari kemudian. Orang-orang itulah yang akan Kami berikan kepada mereka pahala yang besar.”(Q.S. An-Nisaa:162)

Di dalam surat annisa ayat 162 menjelaskan bahwa Allah SWT sangat memuliakan bagi orang-orang yang mendalami dan memahami ilmu pendidikan yang berpedoman kepada Al-Quran. Bahkan Allah SWT memberikan pahala yang besar bagi orang-orang yang menuntut ilmu serta mengamalkan nya sesuai dengan syariat Islam.

Dilihat dalam sejarah Islam, sejak masa zaman jahiliyah telah ada pengambilan budak buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pengembangan dalam Islam sehingga memudahkan dalam melakukan pekerjaan. Ketika Islam datang Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerjaan dari segi pekerjaan dan pendidikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.8 Kaitan Penelitian Sekarang dan Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Bisma “Jurnal Manajemen, vol. 7 No. 1 (2021), P-ISSN: 2476-8782 : Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja”	Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sapta Prima Cargo	1. Kompetensi kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Sampel yang digunakan berbeda
2	Manaeggio “Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, e-ISSN: 2623-2634, Vol.3 No.2 (2020), Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan”	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu	1. Kompetensi secara parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja. 2. Pelatihan secara parsial berpengaruh tidak Signifikan terhadap Kinerja. 3. Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Terdapat perbedaan di variable (X2) 3. Sampel yang digunakan berbeda
3	Maneggio . “Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 1(2019), 1-15, ISSN 2623-2634,	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	1. Kompetensi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 2. Motivasi berpengaruh Signifikan	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Terdapat perbedaan di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan”</p>	<p>Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang</p>	<p>terhadap Kinerja Pegawai 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai</p>	<p>variabl e (X2) 3. Sampel yang di gunaka n berbeda</p>
<p>4</p>	<p>Debby Fransiska Gulton.”Jurnal Manajmen Vol.5, No.1 (2019), P-ISSN:2301-6256, e-ISSN:2615-1928, Universitas Prima Indonesia”</p>	<p>Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan)</p>	<p>1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja. 2. Pelatihan secara parsial berpengaruh tidak Signifikan terhadap Kinerja.</p>	<p>1. Lokasi penelitian berbeda 2. Sampel yang di gunaka n berbeda</p>
<p>5</p>	<p>J Fuji Inzani SL, Yuliani .”Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, Vol.1 No.1 (2022), ISSN (cetak) 2621-7406 ISSN (online) 2656-6265</p>	<p>Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat</p>	<p>1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai 3. Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Lokasi penelitian berbeda 2. Terdapat Perbed aan di Variabe l (X2) 3. Sampel yang diguna kan berbeda</p>

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

<p>6</p> <p>Bob Alexandro Hutagalung.”Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu social, Vol.3 No.1 (2022), E-ISSN:2716-375X, P-ISSN:2716-3768”</p>	<p>Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai : Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Penelitian <i>Literature Review</i> Manajemen Sumber Daya Manusia)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai 2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai 3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian berbeda 2. Terdapat Perbedaan di Variabel (X2) 3. Sampel yang digunakan berbeda
<p>7</p> <p>Anggraeni “Jurnal Ekbis Vol 20, No 01 (2019), ISSN: 2621-4210 : Universitas Islam Lamongan</p>	<p>Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Rifa Cooperation Bandung</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 3. Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian berbeda 2. Terdapat perbedaan pada Variabel (X2) 3. Sampel yang digunakan berbeda
<p>8</p> <p>Yusuf Ardiansyah, Lisa Harry Sulistiyowati. “Jurnal Inspirasi Bisnis dan</p>	<p>Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian berbeda 2. Terdapat Perbedaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



<p>Manajemen, Vol. 2, No. 01, Agustus (2018), ISSN: 2579-9401, Universitas Swadaya Gunung Jati Manado”</p>	<p>Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan</p>	<p>2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 3. Kompetensi dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>aan di Variabel (X2) 3. Sampel yang digunakan berbeda</p>
<p>9 Vol. 9 No. 1 Maret 2013 (Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar) ISSN : 1907-3313</p>	<p>HUBUNGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN PELAYANAN DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA RUTAN MAKASSAR</p>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelayanan dengan kinerja pegawai</p>	<p>1. Lokasi penelitian berbeda 2. Sampel yang digunakan berbeda</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

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

2.9 Kerangka Pemikiran

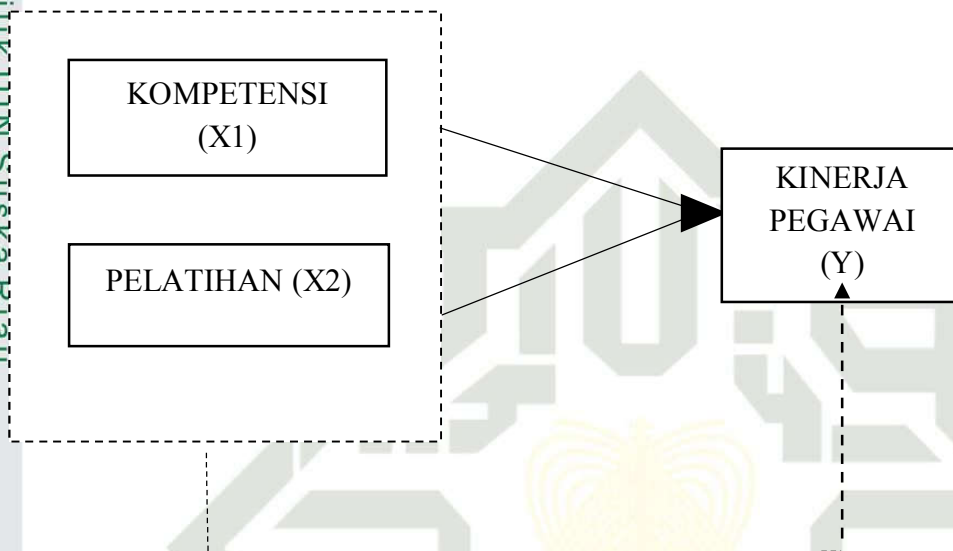
Uma sekaran dalam Sugiyono (2018) Mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan bagaimana faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variable Independen dalam pengaruh kompetensi (X1), Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

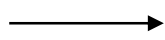
**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran
“ Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap
Kinerja Pegawai “**



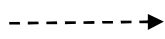
H3

Sumber : Teori Wibowo (2012) & Samir (2011)

Keterangan :



: Hubungan Secara Parsial



: Hubungan Secara Simultan

X1 = Kompetensi

X2 = Pelatihan

Y = Kinerja Pegawai

2.10 Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu kinerja (Y), serta variabel independen yaitu kompetensi (X1), dan pelatihan (X2).

Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan di sepakati bersama. Rivai (2015)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab Mangkunegara (2017)	Likert
Kompetensi (X1)	kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2019)	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Nilai 5. Sikap 6. Minat Sutrisno (2014)	Likert
Pelatihan (X2)	Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan,	1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi Materi	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

<p>pengetahuan dan perilakunya maksudnya adalah pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.</p> <p>Kasmir (2016)</p>	<p>pelatihan</p> <p>4. Metode yang Digunakan</p> <p>5. Kualifikasi Peserta</p> <p>6. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)</p> <p>7. Waktu</p> <p>Mangkunegara (2013)</p>	
--	---	--

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.11 Hipotesis

Perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Menurut **Sugiyono (2018)** Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

H1: Diduga Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru.

Penelitian yang dilakukan oleh Dina Rande (KATALOGIS E-ISSN 2302-2019 Vol. 4, No.2, 2016) tentang pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara dimana kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

H2: Diduga Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Balai Kesehatan Provinsi Riau.

Penelitian yang dilakukan oleh Melvin (Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi Vol. 1, No.1, 2016) tentang pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado dimana pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru.

Penelitian yang dilakukan Diana Anggraini (Universitas Pembangunan Nasional, Yogyakarta 2019) tentang Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Pendidikan Perkebunan Yogyakarta. Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

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

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru yang beralamat di Jalan Delima, kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28292.

Penelitian ini dilakukan pada Bulan Desember 2022 sampai selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Kuantitatif

Sugiyono (2018) Pengertian data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa angka-angka yang diperoleh dari UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru yang dapat dihitung.

3.2.2 Data Primer

Sugiyono (2018) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dan kuesioner dengan subjek penelitian. Dalam penelitian ini data primer berupa catatan hasil wawancara dengan Pegawai di UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru. Kegiatan Kuesioner dengan memberikan angket ke karyawan mengenai apa yang diteliti tersebut.



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

3.2.3 Data Sekunder

Sugiyono (2018) Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu melalui Informasi di Internet mengenai Kantor UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru tersebut, di peroleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu, data jumlah karyawan, data tingkat Pendidikan karyawan, jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan, dan data lainnya yang berbentuk table dan laporan.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian diatas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru yang masih aktif berjumlah 62 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam Penelitian ini penulis menggunakan seluruh Pegawai Pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan

Pekanbaru yang berjumlah 62 orang, teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan *sampling jenuh* (sensus), di karenakan populasi kurang dari 100.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik Pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1 Kuesioner

Menurut **Sugiyono (2017)** Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden pegawai UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru.

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.4.2 Wawancara

Menurut **Sugiyono (2016)** Wawancara merupakan pertemuan dua orang atau bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat di konstruksikan makna dalam suatu topic tertentu.

Wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara tidak terstruktur, yang mana pedoman wawancara hanya memuat garis besar yang akan di tanyakan sehingga peneliti dapat melakuka wawancara yang mendalam dan memberikan kebebasan kepada narasumber untuk menjawab.

3.4.3 Observasi

Menurut **Sugiyono (2017)** Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung

kepada perusahaan yang diteliti, dimana penulis melakukan peninjauan langsung terhadap UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

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

3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2017)** Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda.

3.6 Uji Kualitas Data

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

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



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

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, **Sugiyono (2018)**. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu item dikatakan valid jika nilai r hitung (*corrected item – total correlation*) lebih besar dari nilai r tabel dan besarnya 0,3 keatas, maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

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

- a. Jika nilai Cronbach Appha $\alpha > 0,60$ maka reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach Appha $\alpha < 0,60$ maka tidak reliable.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas Data

Menurut **Sugiyono dan Susanto (2015)** Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai distribusi

normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria yang berlaku apabila nilai Sig. > 0,05 maka residual berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

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

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Sugiyono dan Susanto (2015)** Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

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

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



3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Sugiyono dan Susanto (2015)** Uji Autokorelasi untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi terdapat kondisi serial atau tidak antara variabel pengganggu. Apakah persamaan regresi ada atau tidak ada autokorelasi, akan digunakan pendekatan Durbin Watson (DW) test. Adapun kaidah yang digunakan untuk mengetahui model tersebut terjadi atau tidak adanya korelasi serial antara error term adalah $Dw > Du$ atau $< 4-Du$.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

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

Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

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

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- b1 = Koefesien regresi X1
 - b2 = Koefesien regresi X2
 - X1 = Kompetensi
 - X2 = Pelatihan
 - e = Variabel Penganggu (error)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.9.2 Uji Secara Simultan (Uji f)

Menurut **Sugiyono (2014)** Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Model tersebut dapat disebut layak apabila memiliki nilai Sig F lebih kecil atau sama dengan alpha 0,05. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (degree of freedom) - $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05.

Dimana kreteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

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

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 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.



4.1

Sejarah UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru

Pada tahun 1992 berdiri sebuah lembaga kesehatan dengan nama KLKM (Kursus Latihan Kesehatan Masyarakat) yang bertempat di Jl. Diponegoro No. 8 Pekanbaru. Lembaga ini merupakan lembaga yg dibentuk oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan (PUSDIKLAT) Pegawai Departemen Kesehatan Republik Indonesia.

Pada Tahun 1993 Lembaga KLKM berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan No. 991/Menkes/SK/X/1993 berubah berubah nama kelembagaanya menjadi Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru (BAPELKES).

Pada tahun 1994 Gubernur Riau Soeripto meresmikan UPT. BAPELKES dan beliau sebagai Kepala Pemerintah Daerah Tingkat I Riau menghibahkan ± 1,8 Ha, lahan untuk pembangunan gedung BAPELKES yang berada di Jl. Pekanbaru – Bangkinang KM. 10 Panam. Dana Pembangunan Fisik Gedung Bapelkes dibiayai oleh Pinjaman Luar Negeri Asia Development Bank (ADB III).

Dengan berlakunya UU Nomor 22 Tahun 1999, Tentang Pemerintah Daerah dan Melalui Surat Keputusan Menteri Kesehatan tanggal 23 Agustus 2001 Nomor 909/Menkes/SK/III/2001, tentang pengalihan beberapa beberapa kelembagaan/UPT di Lingkungan Departemen Kesehatan menjadi perangkat

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

Daerah secara Resmi BAPELKES menjadi UPT. Dinas Kesehatan Provinsi Riau melalui Peraturan Daerah (PERDA) No. 18 Tahun 2001.

Pada tahun 2008, berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Provinsi Riau No. 44 Tahun 2008 kembali Kelembagaan UPT. Balai Pelatihan Kesehatan (UPT. BAPELKES) berubah nama lagi menjadi UPT. Pelatihan dan penelitian Kesehatan (UPT. PELLITKES) .

Pada tahun 2009, Kelembagaan UPT. Pelatihan dan Penelitian Kesehatan (UPT. PELLITKES), berubah nama kembali menjadi Balai Pelatihan dan Penelitian Kesehatan (BAPPELLITKES) dan masih merupakan UPT dari Dinkes. Prov,. Riau.

Pada Tahun 2010, Kembali Kelembagaan Balai Pelatihan dan Penelitian Kesehatan (BAPPELLITKES) berubah nama menjadi , UPT. Pelatihan dan Penelitian Kesehatan (UPT. PELLITKES) Sampai dengan tahun 2014.

Pada awal tahun 2015, dengan diberlakukannya Peraturan Daerah (PERDA) Provinsi Riau No. 2 Tahun 2014 tentang Organisasi Dinas Daerah, UPT. Pelatihan dan penelitian Kesehatan (UPT. PELLITKES) nama Kelembagaanya berubah nama menjadi UPT. Penanggulangan Krisis Kesehatan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kesehatan Olahraga Masyarakat (UPT. PKKPSDM KOM)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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, penerbitan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 PERKALAN Nomor 25 Tahun 2015 tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah,

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 725/Menkes/SK/V/2003, Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan di Bidang Kesehatan bahwa setiap institusi Penyelenggara DIKLAT di bidang Kesehatan harus dilakukan Akreditasi oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kesehatan. Maka Pada Tgl 01 April 2008 Bapelkes Pekanbaru terakreditasi dengan mendapatkan Sertifikat dari Pusat Pendidikan dan Pelatihan (PUSDIKLAT) Kesehatan DEPKES RI Nomor : HK.00.02.II.001839/2008.

Kemudian pada tanggal 1 Juli 2016 UPTPKKPSDMKOM terakreditasi kembali Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Kesehatan No : HK. 01.07/H.IV/005804/2016. Dengan peridekat Terakreditasi Penuh.

Kemudian pada awal tahun 2018, kantor UPT.PKKPSDMKOM kembali mengalami perubahan nama dari UPT. PKKPSDMKOM menjadi UPT. BALAI PELATIHAN KESEHATAN DINKES PROV.RIAU. Pembentukan Lembaga ini berdasarkan PERGUB Riau No. 64 Tahun 2017, tanggal 27 Desember 2018. Nama UPT.PKKPSDMKOM sempat menghilang dari rekomendasi Kemendagri, dan wacana yang muncul, UPT. PKKPSDMKOM melebur menjadi UPT. Pelatihan di bawah Badan PPSDM Provinsi Riau. Namun dengan segala perjuangan dari pemangku kepentingan di Riau dan juga atas jerih payah Pejabat instansi Dinas Kesehatan Provinsi Riau dan Kepala UPT. PKKPSDMKOM, akhirnya UPT.PKKPSDMKOM sah menjadi UPT nya Dinas Kesehatan Provinsi Riau, berdasarkan PERGUB Nomor 64 Tahun 2017 di atas. Dan berubahlah nama UPT. PKKPSDMKOM menjadi UPT. Balai Pelatihan Kesehatan (UPT.

BAPELKES) Dinkes. Prov. Riau. Dan mempunyai struktur organisasi sebagai berikut, Kepala UPT, Kepala Subbagian Tata Usaha, Kepala Seksi Penyelenggara Pelatihan dan Kepala Seksi Pengkajian, Pengembangan dan Pengendali Mutu (P3M)

4.2 Visi dan Misi UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru

4.2.1 Visi

“ Bapelkes Sebagai Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kesehatan Yang Profesional “

4.2.2 Misi

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia Bapkes yang akuntabel dan Prima.
2. Meningkatkan manajemen penyelenggaraan pelatihan kesehatan yang professional.
3. Meningkatkan teknologi informasi penyelenggaraan pelatihan kesehatan.
4. Meningkatkan mutu dan optimalisasi asset Bapelkes.
5. Melakukan pengkajian pelatihan kesehatan bagi aparatur dan tenaga kesehatan.
6. Melakukan evaluasi pasca pelatihan.
7. Menjalin kemitraan dengan Lembaga/instansi lain.

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

4.3 Maksud dan Tujuan UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru

4.3.1 Tujuan Umum

Profil ini dapat memberikan gambaran hasil pencapaian kegiatan UPT Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Riau berdasarkan kegiatan yang telah diselenggarakan selama tahun anggaran 2019.

4.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk memberikan gambaran pelaksanaan kegiatan Seksi Tata Usaha, mengetahui hasil yang telah dicapai, masalah serta pemecahan masalahnya.
- b. Untuk memberikan gambaran pelaksanaan kegiatan Seksi Penyelenggaraan Pelatihan, mengetahui hasil yang telah dicapai, masalah serta pemecahan masalahnya.
- c. Untuk memberikan gambaran pelaksanaan kegiatan Seksi Pengkajian, Pengembangan dan Pengendalian mutu, mengetahui hasil yang telah dicapai, masalah serta pemecahan masalahnya.
- d. Tersusunnya Profil UPT Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Riau tahun 2019 secara komprehensif.

4.4 Tugas Pokok dan Fungsi UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru

4.4.1 Kepala UPT

Tugas :

- a. Merencanakan operasional penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bagian tata usaha, penyelenggaraan pelatihan

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

kesehatan dan pengkajian, pengembangan dan pengendalian mutu pelatihan.

- b. Membagi tugas penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bagian tata usaha, penyelenggaraan pelatihan kesehatan dan pengkajian, pengembangan dan pengendalian mutu pelatihan.
- c. Memberi petunjuk penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bagian tata usaha, penyelenggaraan pelatihan kesehatan dan pengkajian, pengembangan dan pengendalian mutu pelatihan.
- d. Mengarahkan penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bagian tata usaha, penyelenggaraan pelatihan kesehatan dan pengkajian, pengembangan dan pengendalian mutu pelatihan.
- e. Mengatur penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bagian tata usaha, penyelenggaraan pelatihan kesehatan dan pengkajian, pengembangan dan pengendalian mutu pelatihan.
- f. Menyelia penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bagian tata usaha, penyelenggaraan pelatihan kesehatan dan pengkajian, pengembangan dan pengendalian mutu pelatihan.
- g. Melaporkan penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bagian tata usaha, penyelenggaraan pelatihan kesehatan dan pengkajian, pengembangan dan pengendalian mutu pelatihan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4.4.2

Sub Bagian Tata Usaha

Tugas :

- a. Merencanakan kegiatan penyusunan standar operasional prosedur, fasilitas administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, penata usahaan dan pelayanan masyarakat, penyusunan analisa jabatan, analisa beban kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi dan evaluasi jabatan, pengelolaan kearsipan dan dokumentasi, penyusun kebutuhan, peneliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor, pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada sub bagian tata usaha.
- b. Membagi tugas dalam melakukan penyusunan standar operasional prosedur, fasilitas administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, penata usahaan dan pelayanan masyarakat, penyusunan analisa jabatan, analisa beban kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi dan evaluasi jabatan, pengelolaan kearsipan dan dokumentasi, penyusun kebutuhan, peneliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor, pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada sub bagian tata usaha.
- c. Memberi petunjuk tentang penyusunan standar operasional prosedur, fasilitas administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, penata

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

usaha dan pelayanan masyarakat, penyusunan analisa jabatan, analisa beban kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi dan evaluasi jabatan, pengelolaan kearsipan dan dokumentasi, penyusun kebutuhan, peneliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor, pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada sub bagian tata usaha.

- d. Membimbing dalam penyusunan penyusunan standar operasional prosedur, fasilitas administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, penata usaha dan pelayanan masyarakat, penyusunan analisa jabatan, analisa beban kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi dan evaluasi jabatan, pengelolaan kearsipan dan dokumentasi, penyusun kebutuhan, peneliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor, pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada sub bagian tata usaha.
- e. Memeriksa hasil penyusunan standar operasional prosedur, fasilitas administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, penata usaha dan pelayanan masyarakat, penyusunan analisa jabatan, analisa beban kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi dan evaluasi jabatan, pengelolaan kearsipan dan dokumentasi, penyusun kebutuhan, peneliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor, pemantauan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada sub bagian tata usaha.
- f. Mengoreksi hasil penyusunan standar operasional prosedur, fasilitas administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, penata usahaan dan pelayanan masyarakat, penyusunan analisa jabatan, analisa beban kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi dan evaluasi jabatan, pengelolaan kearsipan dan dokumentasi, penyusun kebutuhan, peneliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor, pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada sub bagian tata usaha.
 - g. Mengontrol penyusunan standar operasional prosedur, fasilitas administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, penata usahaan dan pelayanan masyarakat, penyusunan analisa jabatan, analisa beban kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi dan evaluasi jabatan, pengelolaan kearsipan dan dokumentasi, penyusun kebutuhan, peneliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor, pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada sub bagian tata usaha.
 - h. Membuat laporan penyusunan standar operasional prosedur, fasilitas administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, penata usahaan dan pelayanan masyarakat, penyusunan analisa jabatan, analisa beban

kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi dan evaluasi jabatan, pengelolaan kearsipan dan dokumentasi, penyusun kebutuhan, peneliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor, pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada sub bagian tata usaha.

4.4.3 Seksi Pengkajian, Pengembangan dan Pengendalian Mutu

Tugas :

- a. Merencanakan kegiatan seksi pengkajian, pengembangan dan pengendalian mutu per tahun anggaran berdasarkan tugas, fungsi dan Renstra sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan.
- b. Membagi tugas pokok kepada bawahan dengan disposisi tugas pokok dan secara lisan agar tugas pokok terbagi habis.
- c. Memberi petunjuk perumusan kebutuhan prasarana dan sarana pada seksi pengkajian, pengembangan dan pengendalian mutu.
- d. Membimbing penyiapan bahan pengkajian dan analisis kebutuhan pelatihan, kurikulum pelatihan, metode dan teknologi pelatihan sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat.
- e. Memeriksa penyiapan bahan pengkajian, pengembangan dan pengendalian mutu, sertifikasi, evaluasi pasca pelatihan dan pelatihan SDM kesehatan dan masyarakat.
- f. Mengkoreksi pelaksanaan advokasi dan pengembangan kemitraan.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- g. Mengontrol pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi pengkajian, pengembangan dan pengendalian mutu.
- h. Membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi pengkajian, pengembangan dan pengendalian mutu.

4.4.4 Seksi Penyelenggaraan Pelatihan

Tugas :

- a. Melaksanakan perencanaan dibidang keahlian, profesi, keterampilan dan spesialisasi yang dibutuhkan oleh UPT Bapelkes Dinkes Propinsi Riau.
- b. Melaksanakan kegiatan dibidang keahlian, profesi, keterampilan dan spesialisasi yang dibutuhkan UPT Bapelkes Dinkes Propinsi Riau.
- c. Melaksanakan monitoring dan evaluasi dibidang keahlian, profesi, keterampilan dan spesialisasi yang dibutuhkan UPT Bapelkes Dinkes Propinsi Riau.
- d. Menyusun laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan.
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPT Bapelkes Dinkes Propinsi Riau.

Fungsi :

- a. Melakukan Analisis kebutuhan diklat sesuai tingkat diklat
- b. Menyusun Kurikulum Diklat
- c. Menyusun Bahan Ajar (Diklat)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

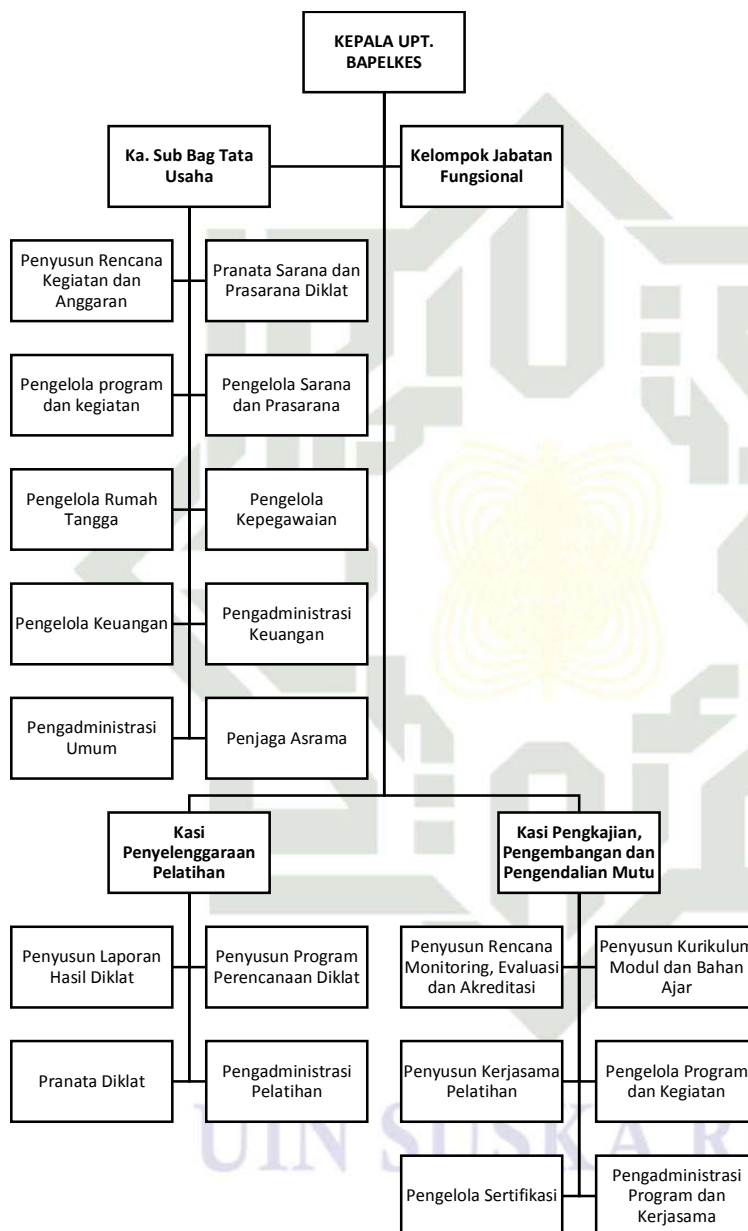
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- d. Menyusun Garis-Garis Besar Program Pembelajaran (GBPP), Satuan Acara Pembelajaran (SAP) dan Power Point.
- e. Menyusun Modul Diklat
- f. Menyusun Tes Hasil Belajar
- g. Melakukan Tatap Muka / Pembelajaran Di Depan Kelas Diklat
- h. Memberikan Tutorial Dalam Diklat Jarak Jauh
- b. Melakukan Pengamatan Proses Diklat
- c. Mengelola Program Diklat Sebagai Penanggung Jawab Dalam Program Diklat/Pengendali Pelatihan.
- d. Mengelola Program Diklat Sebagai Anggota Program Diklat.
- e. Membimbing Peserta Diklat Dalam Penulisan Kertas Kerja.
- f. Membimbing Peserta Diklat Dalam Praktek Kerja Lapangan.
- g. MenjadiFasilitator/Moderator/Narasumber Dalam Seminar/Lokakarya / Diskusi.
- h. Memberikan Konsultasi Penyelenggaraan Diklat
- i. Melakukan Evaluasi Program Diklat
- j. Mengawasi Pelaksanaan Ujian Pada Diklat
- k. Memeriksa Jawaban Ujian Pada Diklat

4.5 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

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

1. Hasil penelitian secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru. Dengan adanya kompetensi yang baik seperti pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.
2. Secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru. Adanya program pelatihan, maka hal ini akan membantu dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Secara simultan variabel kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sementara nilai R Square menjelaskan bahwa kompetensi dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai di UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru sebesar 51,3%. Adanya kompetensi yang baik dan dukungan program pelatihan maka hal ini diharapkan dapat membantu pegawai untuk meningkatkan

kemampuan serta keterampilan didalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

6.2 Saran

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

1. Disarankan untuk manajemen UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja dengan memberikan program pendidikan dalam menambah pengetahuan pegawai seperti mengadakan Workshop Kompetensi.
2. Disarankan juga untuk manajemen UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru dapat memberikan program pelatihan kepada pegawai dalam meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti pelatihan seperti Pelatihan SDM UPT. Bapelkes, Pelatihan Pemenuhan Sarana dan Prasarana Penunjang Pelatihan UPT. Bapelkes, Pelatihan Work Soft Skill (pengembangan kompetensi pegawai), dan pelatihan-pelatihan lainnya yang diadakan Oleh UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru.
3. Untuk pegawai UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru diharapkan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki dengan mengikuti program pelatihan baik yang diadakan oleh UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru maupun instansi lain yang dapat mendukung penyelesaian pekerjaan.

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

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

Disarankan untuk manajemen UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja dengan memberikan program pelayanan kesehatan dalam menambah pengetahuan pegawai seperti mengadakan Workshop Kompetensi.

Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, selain itu juga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.





DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Al-Qur'an Dan *Terjemahannya*, Departemen Agama Republik Indonesia, Pustaka Agung Harapan
- Edison, Emron. dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elizar, Elizar, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1.1 (2018)*
- Hasibuan, Melayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Krisnawati, Ni Komang Dewi, and I. Wayan Bagia. "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Bisma: Jurnal Manajemen 7.1 (2021)*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2015. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- _____. 2016. *Managemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meidita, Anggi. "Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2.2 (2019)*
- Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Rosmaini, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2.1 (2019)*

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana-Prenda Media Group.

Syahputra, Muhammad Dedi, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2 (2020)

Veithzal, Rivai. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.

Wibowo, W. 2019. *Manajemen dari fungsi dasar ke inovasi (Isted)*. Depok: Rajawali Pers



Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Novri Pahru Ramadhan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian untuk penyelesaian tugas akhir (skripsi) dengan judul penelitian **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT BALAI PELATIHAN KESEHATAN PEKANBARU”**. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian agar memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan Program Strata Satu pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya mohon kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat saya,

Novri Pahru Ramadhan

NIM. 11970110394

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

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PECAWAI PADA UPT BALAI PELATIHAN KESEHATAN PEKANBARU

I. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isi identitas anda pada lembar yang tersedia.

2. Keterangan.

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

II. Identitas Responden

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

III. Pernyataan

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

A. Variabel Kinerja (Y)

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

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.					
2.	Saya mampu menyelesaikan Pekerjaan dengan tepat waktu					
3.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien					
4.	Saya dapat mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.					
5.	Kuantitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja.					
6.	Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

7.	Didalam pelaksanaan tugas saya tidak pernah membuat kesalahan.					
8.	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam Bekerja					
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.					
10.	Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas.					

B. Variabel Kompetensi (X1)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
2.	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll.					
3.	Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik.					

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

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

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

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



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

4.	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi kepada saya.					
5.	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.					
6.	Saya mengetahui dan memahami nilai -nilai yang dimiliki instansi dengan baik.					
7.	Saya berperilaku sesuai nilai dan norma yang berlaku di instansi.					
8.	Saya menganggap pekerjaan yang dilakukan adalah yang mulia.					
9.	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					
10.	Saya sangat menyenangi pekerjaan saya saat ini.					

C. Variabel Pelatihan (X2)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya.					
2.	Tujuan pelatihan yang diberikan dapat menghasilkan kemampuan peserta yang lebih baik.					
3.	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.					
4.	Materi yang diberikan pada saat pelatihan disesuaikan dengan bidang masing-masing peserta pelatihan.					
5.	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.					
6.	Metode pelatihan yang digunakan mudah dimengerti oleh para peserta pelatihan.					
7.	Metode yang diberikan menambah keterampilan bagi peserta pelatihan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

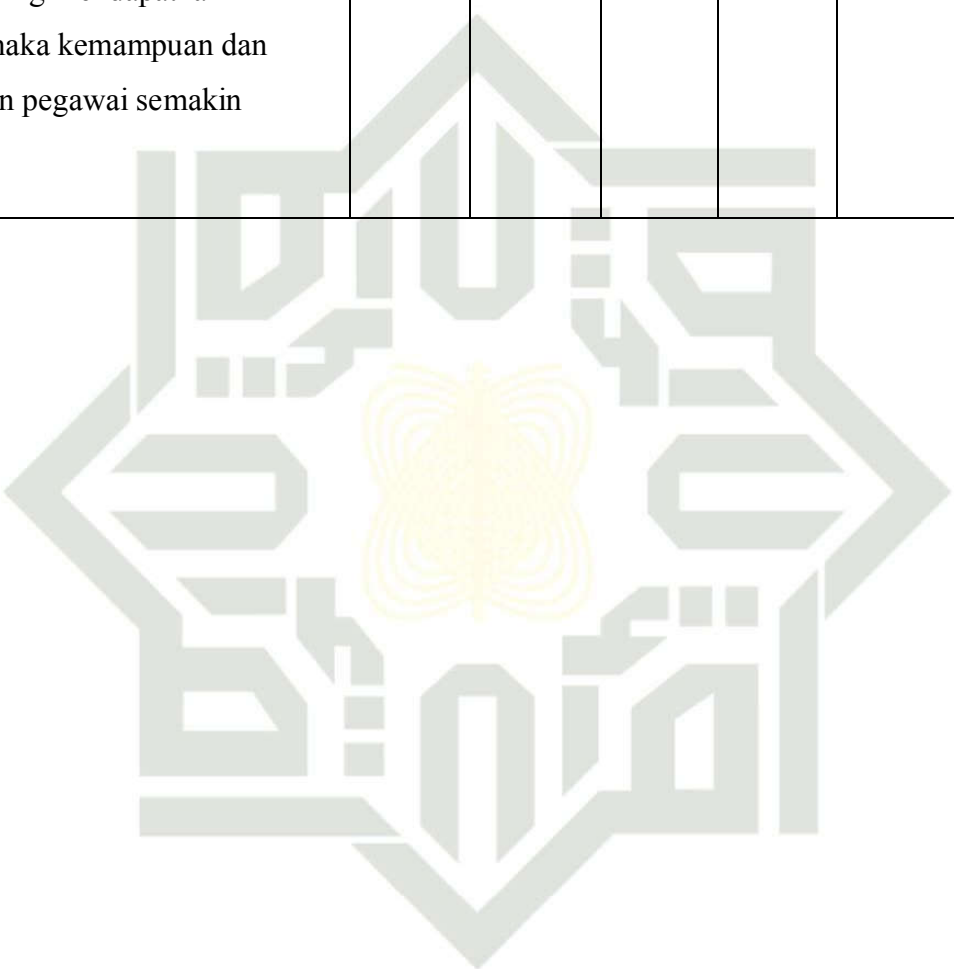
8. Saya dapat mengikuti pelatihan berdasarkan rekomendasi pimpinan.					
9. Saya mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan					
10. Semakin sering mendapatkan pelatihan, maka kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.					

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian

No	Kompetensi (K1)										Total	Pelatihan (K2)										Total	Kinerja (V)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	46	4	4	5	5	5	5	4	4	4	47	4	5	4	5	5	4	4	4	47			
2	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	43	4	3	5	4	4	4	4	4	3	38	4	4	3	3	3	3	4	4	33			
3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	49	4	5	5	5	5	5	5	5	4	46	4	5	5	4	4	4	4	4	44			
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	36	4	3	5	4	3	3	4	4	4	40	4	4	2	4	4	4	4	4	38			
5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	3	4	4	4	4	4	38			
6	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	43	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46	4	4	3	4	4	4	4	4	36			
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43	4	5	5	5	4	4	4	4	4	46	4	5	3	4	4	4	4	4	40			
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	42	4	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4	4	4	4	4	4	4	4	43			
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	5	5	5	5	5	5	5	4	42	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4	5	4	4	4	4	4	4	44			
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	5	5	5	5	5	5	5	4	42	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	4	5	5	5	5	5	5	5	4	46	4	5	4	4	4	4	4	4	48			
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4	5	5	5	5	5	5	5	4	46	4	5	4	4	4	4	4	4	44			
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4	5	5	5	5	5	5	5	4	45	4	5	4	4	4	4	4	4	44			
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4	5	5	5	5	5	5	5	4	46	4	5	4	4	4	4	4	4	44			
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47	4	5	4	4	4	4	4	4	45			
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	5	5	5	5	5	5	5	4	42	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	5	5	5	5	5	5	5	4	42	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	40			

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, penerjemahan 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.

Lampiran 3 : Hasil Olahan Data Penelitian

© Hak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	41.9	41.9	41.9
	Perempuan	36	58.1	58.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 Tahun	24	38.7	38.7	38.7
	31-40 Tahun	10	16.1	16.1	54.8
	41-50 Tahun	21	33.9	33.9	88.7
	>50 Tahun	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	25	40.3	40.3	40.3
	D3	6	9.7	9.7	50.0
	S1	26	41.9	41.9	91.9
	S2	4	6.5	6.5	98.4
	Lainnya	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

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.

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1Tahun	4	6.5	6.5	6.5
	1-5 Tahun	27	43.5	43.5	50.0
	6-10 Tahun	12	19.4	19.4	69.4
	>10 Tahun	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Analisis Deskriptif Hasil Tanggapan

Kompetensi (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Netral	7	11.3	11.3	12.9
	Setuju	37	59.7	59.7	72.6
	Sangat Setuju	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.8	4.8	4.8
	Netral	12	19.4	19.4	24.2
	Setuju	29	46.8	46.8	71.0
	Sangat Setuju	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

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.

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	12.9	12.9	12.9
	Setuju	38	61.3	61.3	74.2
	Sangat Setuju	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	9.7	9.7	9.7
	Setuju	35	56.5	56.5	66.1
	Sangat Setuju	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	19.4	19.4	19.4
	Setuju	37	59.7	59.7	79.0
	Sangat Setuju	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	16.1	16.1	16.1
	Setuju	41	66.1	66.1	82.3
	Sangat Setuju	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

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.

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	6.5	6.5	6.5
Setuju	41	66.1	66.1	72.6
Sangat Setuju	17	27.4	27.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4.8	4.8	4.8
Netral	6	9.7	9.7	14.5
Setuju	31	50.0	50.0	64.5
Sangat Setuju	22	35.5	35.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	7	11.3	11.3	11.3
Setuju	32	51.6	51.6	62.9
Sangat Setuju	23	37.1	37.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	10	16.1	16.1	16.1
Setuju	35	56.5	56.5	72.6
Sangat Setuju	17	27.4	27.4	100.0

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.

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	10	16.1	16.1	16.1
Setuju	35	56.5	56.5	72.6
Sangat Setuju	17	27.4	27.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Pelatihan (X2)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	11	17.7	17.7	17.7
Setuju	43	69.4	69.4	87.1
Sangat Setuju	8	12.9	12.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	16	25.8	25.8	25.8
Setuju	30	48.4	48.4	74.2
Sangat Setuju	16	25.8	25.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Netral	13	21.0	21.0	22.6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Setuju	28	45.2	45.2	67.7
Sangat Setuju	20	32.3	32.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	9	14.5	14.5	14.5
Setuju	34	54.8	54.8	69.4
Sangat Setuju	19	30.6	30.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	8	12.9	12.9	12.9
Setuju	37	59.7	59.7	72.6
Sangat Setuju	17	27.4	27.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	9	14.5	14.5	14.5
Setuju	35	56.5	56.5	71.0
Sangat Setuju	18	29.0	29.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

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.

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	17.7	17.7	17.7
	Setuju	32	51.6	51.6	69.4
	Sangat Setuju	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	43	69.4	69.4	69.4
	Sangat Setuju	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	21.0	21.0	21.0
	Setuju	33	53.2	53.2	74.2
	Sangat Setuju	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	16.1	16.1	16.1
	Setuju	41	66.1	66.1	82.3
	Sangat Setuju	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kinerja (Y)

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.

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Netral	4	6.5	6.5	8.1
Setuju	36	58.1	58.1	66.1
Sangat Setuju	21	33.9	33.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	7	11.3	11.3	11.3
Setuju	38	61.3	61.3	72.6
Sangat Setuju	17	27.4	27.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
Netral	18	29.0	29.0	32.3
Setuju	31	50.0	50.0	82.3
Sangat Setuju	11	17.7	17.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Netral	16	25.8	25.8	27.4
Setuju	31	50.0	50.0	77.4
Sangat Setuju	14	22.6	22.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	7	11.3	11.3	11.3
Setuju	43	69.4	69.4	80.6
Sangat Setuju	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Netral	13	21.0	21.0	22.6
Setuju	37	59.7	59.7	82.3
Sangat Setuju	11	17.7	17.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	8.1	8.1	8.1
Netral	25	40.3	40.3	48.4
Setuju	21	33.9	33.9	82.3
Sangat Setuju	11	17.7	17.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

P8

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	11.3	11.3	11.3
	Setuju	40	64.5	64.5	75.8
	Sangat Setuju	15	24.2	24.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	4.8	4.8	4.8
	Setuju	43	69.4	69.4	74.2
	Sangat Setuju	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Netral	7	11.3	11.3	12.9
	Setuju	42	67.7	67.7	80.6
	Sangat Setuju	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	



Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Kompetensi (X1)

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	37.15	13.569	.615	.795
P2	37.27	13.514	.462	.814
P3	37.15	13.962	.585	.799
P4	37.03	14.392	.478	.809
P5	37.26	13.867	.576	.799
P6	37.26	14.752	.427	.814
P7	37.06	14.914	.428	.814
P8	37.11	13.446	.506	.807
P9	37.02	13.819	.574	.799
P10	37.16	14.367	.448	.812

Pelatihan (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	37.03	18.327	.696	.887
P2	36.98	16.803	.779	.880
P3	36.90	17.007	.680	.888
P4	36.82	17.230	.785	.880
P5	36.84	18.400	.591	.893
P6	36.84	17.416	.759	.882
P7	36.85	17.175	.753	.882
P8	36.68	20.353	.329	.906



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

P9	36.94	17.111	.767	.881
P10	36.97	19.966	.313	.909

Kinerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	35.94	11.340	.490	.728
P2	36.02	12.016	.358	.745
P3	36.35	11.184	.420	.738
P4	36.24	10.547	.577	.712
P5	36.10	11.663	.509	.728
P6	36.24	11.662	.384	.742
P7	36.56	11.463	.280	.766
P8	36.05	11.916	.402	.740
P9	35.97	11.835	.502	.730
P10	36.13	11.885	.385	.742

Uji Reliabilitas

Kompetensi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	10

Pelatihan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	10

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

Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	10

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60004667
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.680
Asymp. Sig. (2-tailed)		.744

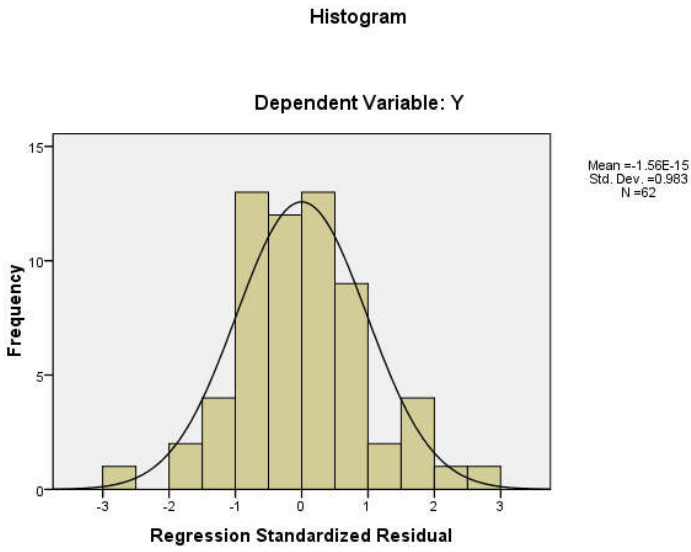
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

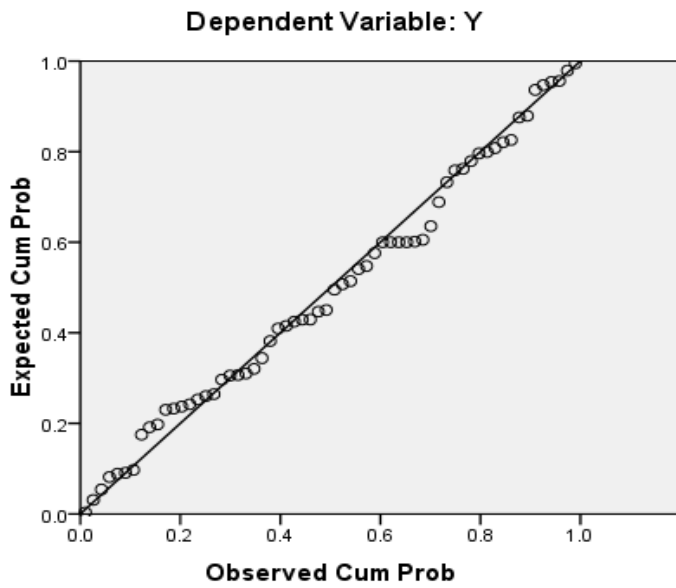
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinieritas

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

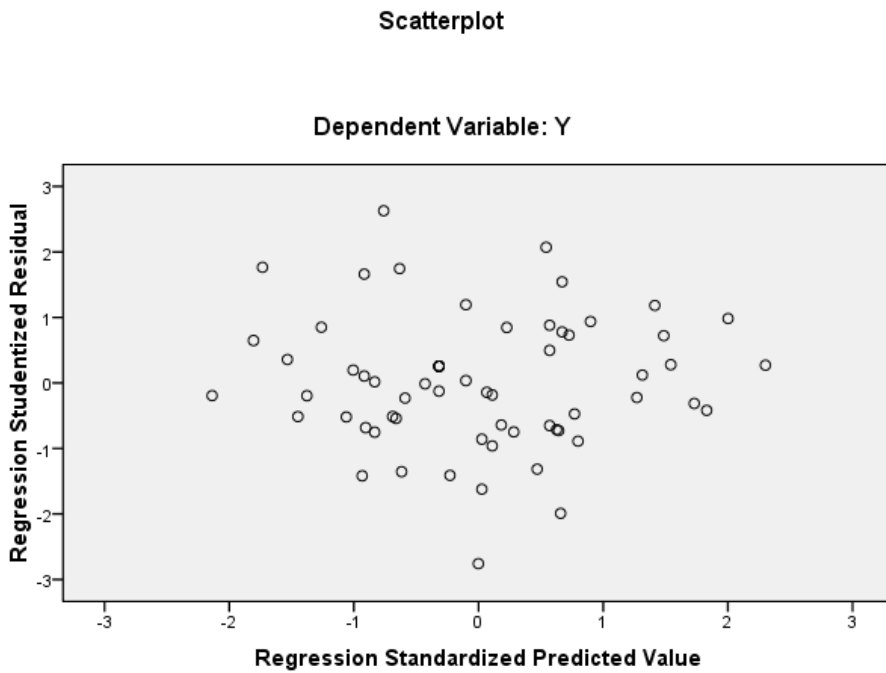
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.297	3.805		2.706	.009		
	X1	.459	.090	.508	5.084	.000	.826	1.211
	X2	.267	.080	.335	3.355	.001	.826	1.211

a. Dependent Variable: Y

1 karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
an yang wajar UIN Suska Riau.

Uji Heteroskedastisitas



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.716 ^a	.513	.497	2.644	2.083

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Analisis Data Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.297	3.805		2.706	.009		
	X1	.459	.090	.508	5.084	.000	.826	1.211
	X2	.267	.080	.335	3.355	.001	.826	1.211

a. Dependent Variable: Y

Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.297	3.805		2.706	.009		
	X1	.459	.090	.508	5.084	.000	.826	1.211
	X2	.267	.080	.335	3.355	.001	.826	1.211

a. Dependent Variable: Y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, p
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji F Simultan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434.674	2	217.337	31.095	.000 ^a
	Residual	412.375	59	6.989		
	Total	847.048	61			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.716 ^a	.513	.497	2.644	2.083

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

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

Lampiran 4 Dokumentasi

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1943/Un.04/F.VII/PP.00.9/2/2023 Pekanbaru, 21 Februari 2023 M
Sifat : Biasa 30 Rajab 1444 H
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Kepada
Yth. Kepala UPT
Balai Pelatihan Kesehatan
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Novri Pahru Ramadhan
NIM. : 11970110394
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru"**. Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1943/Un.04/F.VII/PP.00.9/2/2023 Pekanbaru, 21 Februari 2023 M
Sifat : Biasa 30 Rajab 1444 H
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Kepada
Yth. Kepala UPT
Balai Pelatihan Kesehatan
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Novri Pahru Ramadhan
NIM. : 11970110394
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru"**. Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



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

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

**DINAS KESEHATAN PROVINSI RIAU**
UPT. BALAI PELATIHAN KESEHATAN
Jl. HR. SOEBRANTAS KM. 10 - PEKANBARU, Kode Pos 28291
Telepon (0761) 65918 Fax (0761) 65918
Email : upt.bapelkes@riau.go.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 070/Dinkes.8.1/263

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SYARIFAH FARIDA, SH.
NIP : 19650530 199803 2 001
Jabatan : Kepala Sub.Bag.Tata Usaha UPT. Bapelkes
Dinas Kesehatan Provinsi Riau

Dengan ini menerangkan :

NAMA	NIM	UNIVERSITAS / JURUSAN
Novri Pahru Ramadhan	11970110394	UIN SUSKA RIAU / S1 Manajemen

Telah selesai melaksanakan Riset yang berjudul : "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT. Balai Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Riau"

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

Pekanbaru, 17 Mei 2023

An. KEPALA UPT. BAPELKES
DINAS KESEHATAN PROVINSI RIAU


SYARIFAH FARIDA, SH.
Penata Tk.I
NIP. 19650530 199803 2 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



BIOGRAFI PENULIS

Nama **NOVRI PAHRU RAMADHAN** lahir di Pulau Birandang, pada tanggal 28 November 2000. Lahir dari pasangan Bustamam dan Nursalmi, yang merupakan anak Pertama dari tiga saudara. Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 007 Pulau Birandang Kab. Kampar Provinsi Riau.

Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan MTS PP. ANSHARULLAH Pulau Birandang dan menamatkannya pada tahun 2015, dan melanjutkan ke tingkat MA PP. ANSHARULLAH Pulau Birandang pada tahun 2015 dan menamatkan sekolah pada tahun 2018. Pada tahun 2019 melalui jalur BPUD penulis diterima menjadi Mahasiswa pada Program S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Daya Manusia.

Penulis melaksanakan penelitian pada tanggal 24 Oktober 2022 Hingga tanggal 19 April 2023 di UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru. Pada Tanggal 11 Mei 2023 dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi melalui sidang tertutup Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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