



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT. PUSKESMAS
SUNGAI PIRING KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

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

Oleh

IRMA RISANTI

NIM . 11970120633

UIN SUSKA RIAU


**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1444 H / 2023 M**

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI


NAMA : Irma Risanti
NIM : 11970120633
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
(DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT.
PUSKESMAS SUNGAI PIRING KABUPATEN
INDRAGIRI HILIR

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING



Dr. Mahendra Romus, SP., M.Ec
NIP. 19711119 200501 1 004

MENGETAHUI,



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

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN



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



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Irma Risanti
 Nim : 11970120633
 Jurusan : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir

Tanggal Ujian : 5 Juli 2023

Tim Penguji

23.36 (SM)
 24/2023
 7

Ketua
 Astuti Meflinda, SE, MM

Sekretaris
 Saipul Al Sukri, M.Si

Penguji 1
 Sahwitri Triandani, SE, M.Si

Penguji 2
 Desvi Emti, SE, M.Si

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

Lampiran Surat:

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : IrmaRisanti
 NIM : 11970120633
 Tempat/ Tgl. Lahir : Lubuk Jambi, 31 Januari 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : S1 Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*: **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS SUNGAI PIRING KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

- Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
- Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
- Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
- Apabila 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, 24 Juli 2023

Saya membuat pernyataan



Irma Risanti
 NIM. 11970120633

**pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*

ABSTRAK

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pada UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir

IRMA RISANTI
NIM. 11970120633

Penelitian ini dilakukan di UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Kuantan Hilir. Sampel dalam penelitian ini 85 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh (metode sensus). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apa bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode diskriptif dan pendekatan kuantitatif, data terkumpul melalui angket diolah melibatkan perhitungan statistik secara manual dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini telah menunjukkan hasil uji t variable pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan t hitung (3,2831) > t tabel (1,663) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik pendidikan dan pelatihan, maka semakin baik pula kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan & Kinerja Pegawai.

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

ABSTRACT

The Effect of Education and Training on Performance at UPT Puskesmas Sungai Piring, Indragiri Hilir Regency.

IRMA RISANTI
NIM.11970120633

This research was conducted at UPT Puskesmas Sungai Piring, Indragiri Hilir Regency. The purpose of this study was to determine the effect of education and training (Diklat) on the performance of UPT Puskesmas Sungai Piring employees, Indragiri Hilir Regency. The sample in this study was 85 respondents using saturated sampling techniques (census method). Saturated sampling is a sampling technique of what it is when all members are used as samples. This study used a descriptive method and quantitative approach, the data collected through questionnaires was processed involving manual statistical calculations using simple linear regression analysis. The results of this study have shown the results of the education and training variable t test (Diklat) with t count (3.2831) > t table (1.663) with a significant value produced of 0.000 is still below 0.05. It was concluded that education and training variables (Diklat) have a positive and significant influence on employee performance. This means that the better the education and training, the better the performance of employees.

Keywords : Education and Training & Employee Performance.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau melakukan tindakan yang sama tanpa izin penulisan, kecuali jika dilakukannya disertai dengan acuan dan penyebutan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakaatuh.

Alhamdulillah puji dan syukur penulis hantukan atas kehadiran Allah SWT, karena rahmat dan karunia- Nya penulisan 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 penulisan hadapi, baik dari segi materi maupun nonmateri. Akhirnya, dengan segala perjuangan dan kerja keras serta doa semua pihak sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir.”**

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan serta kegagalan 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 materil. Selain itu, banyak sekali curahan pikiran dan motivasi yang



penulis dapatkan demi kesempurnaan tugas berharga. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut andil dalam penyelesaian skripsi ini, di antaranya

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

Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Fakhrurozi, SE, MM selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Bapak Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec sebagai pembimbing proposal dan skripsi yang telah sangat sabar memberikan saran, nasehat, memberikan banyak motivasi pada penulis untuk menyelesaikan dan mengajarkan banyak hal kepada penulis demi kebaikan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa mendidik penulis dengan membekali ilmu pengetahuan.

7. Untuk Ibu HJ. Nur' Afni S.Tr. Keb terimakasih karena telah membantu dan selalu mendukung untuk menyelesaikan penelitian yang dilakukan tepat waktu.



8. Terima kasih kepada UPT. Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

Terima kasih kepada sahabatku tercinta Khairani, Desi Natasya dan teman-teman pejuang skripsi yang telah memberikan semangat dan selalu ada untukku.

Teristimewa buat Ayahanda Musnil, S.Pd dan Ibunda Rismayanti, S.Pd yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberkati penulis. Dengan doa mulai dari menjalankan perkuliahan serta memberikan bantuan material, spiritual, dan moral yang akan dapat penulis balas, selain doa kepada Allah SWT agar ayahanda dan ibunda senantiasa diberikan kesehatan dan umur panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT. Terima kasih juga kepada Abang tercinta Randi Eka Nanda serta keluarga besar terkasih sayang telah memberikan motivasi dan Doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

1. Terima kasih kepada teman-teman KKN Desa Pulau Rumput dan teman-teman PKL Kantor Bupati Inhil yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu memberikan semangat kepada penulis.

12. Keluaraga Besar kelas F Msdm, dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga semua bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung akan menjadi amal ibadah dan mendapat pahala yang berlipat ganda di sisi Allah SWT.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang terlibat, semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik itu bagi penulis maupun



UIN SUSKA RIAU

pembaca. Mudah –mudah Allah SWT senantiasa memberikan hidayah dan petunjuk-Nya serta menunjukkan jalan yang lurus kepada kita semua. *Aamiin*
Allahumma Aamiin.

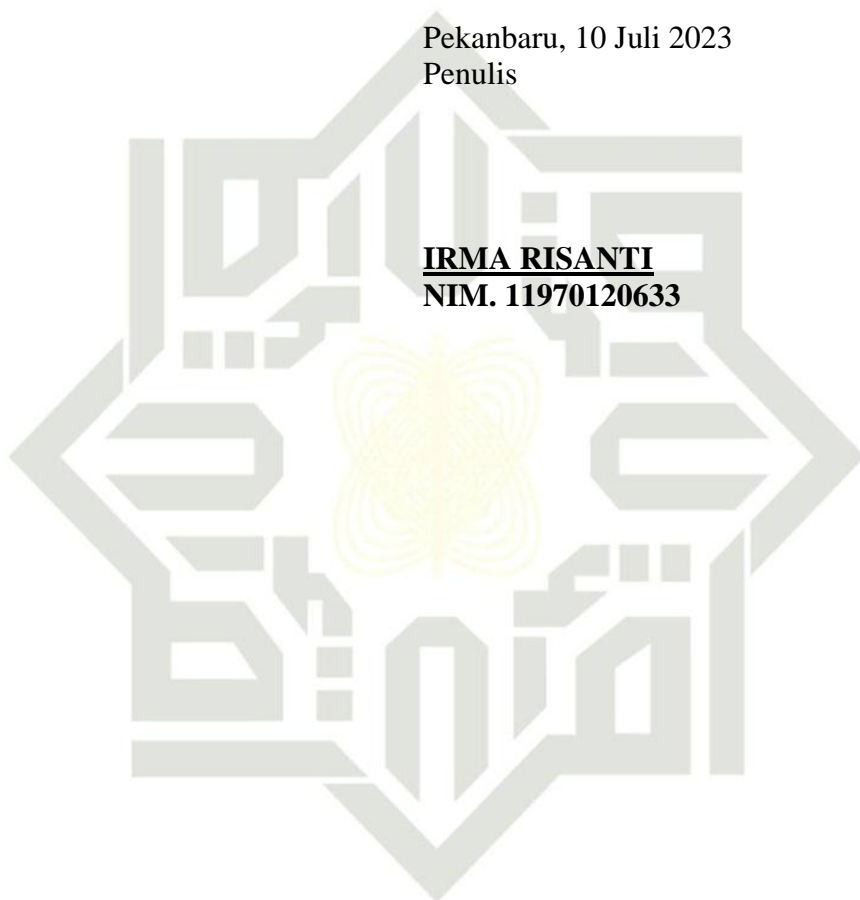
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 10 Juli 2023

Penulis

IRMA RISANTI

NIM. 11970120633



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 | iii |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 6 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 7 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| 2.1 Teori dan Konsep | 9 |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| 2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia | 10 |
| 2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 11 |
| 2.1.4 Pendidikan dan Pelatihan | 12 |
| 2.1.5 Pandangan Islam tentang Pendidikan dan Pelatihan..... | 17 |
| 2.1.6 Kinerja | 18 |
| 2.1.7 Pandangan Islam tentang Kinerja | 23 |
| 2.1.8 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai | 23 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 24 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran..... | 30 |
| 2.4 Hipotesis..... | 31 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 32 |
| 3.2 Jenis dan Sumber Data | 32 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 32 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data..... | 33 |
| 3.5 Teknik Analisis | 38 |
| 3.6 Defenisi Operasional Variabel..... | 39 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM | |
| 4.1 Sejarah Singkat Puskesmas | 43 |
| 4.2 Letak Geografis | 43 |
| 4.3 Demografis..... | 43 |
| 4.4 Visi..... | 44 |
| 4.5 Misi | 44 |
| 4.6 Moto..... | 45 |
| 4.7 Tugas dan Wewenang Puskesmas Sungai Piring | 45 |
| 4.8 Struktur Organisasi UPT Puskesmas Sungai Piring | 50 |

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

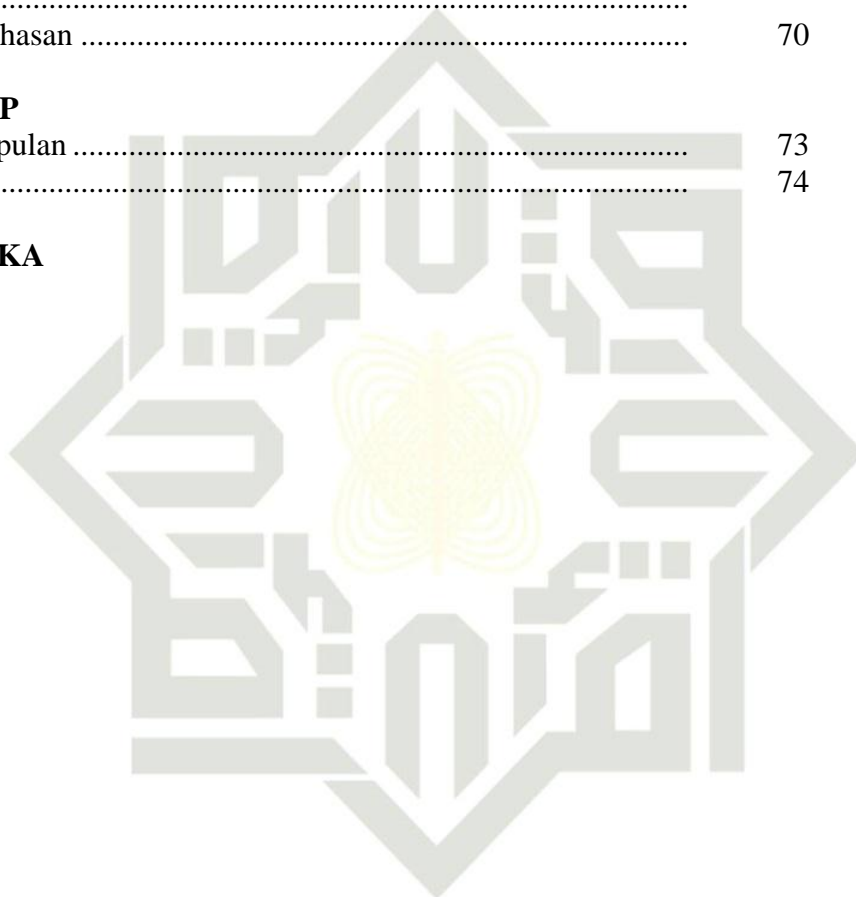
| | |
|--|----|
| 5.1 Hasil Penelitian | 51 |
| 5.1.1 Karakteristik Responden | 51 |
| 5.1.2 Analisis Data Deskriptif | 55 |
| 5.1.3 Deskriptif Variabel Pendidikan dan Pelatihan | 55 |
| 5.1.4 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai | 58 |
| 5.1.5 Hasil Uji Kualitas Data | 60 |
| 5.1.6 Hasil Uji Reabilitas | 63 |
| 5.1.7 Analisis Regresi Linear Sederhana | 65 |
| | |
| 5.2 Pembahasan | 70 |

BAB VI PENUTUP

| | |
|----------------------|----|
| 6.1 Kesimpulan | 73 |
| 6.2 Saran | 74 |

**DAFTAR PUSTAKA
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

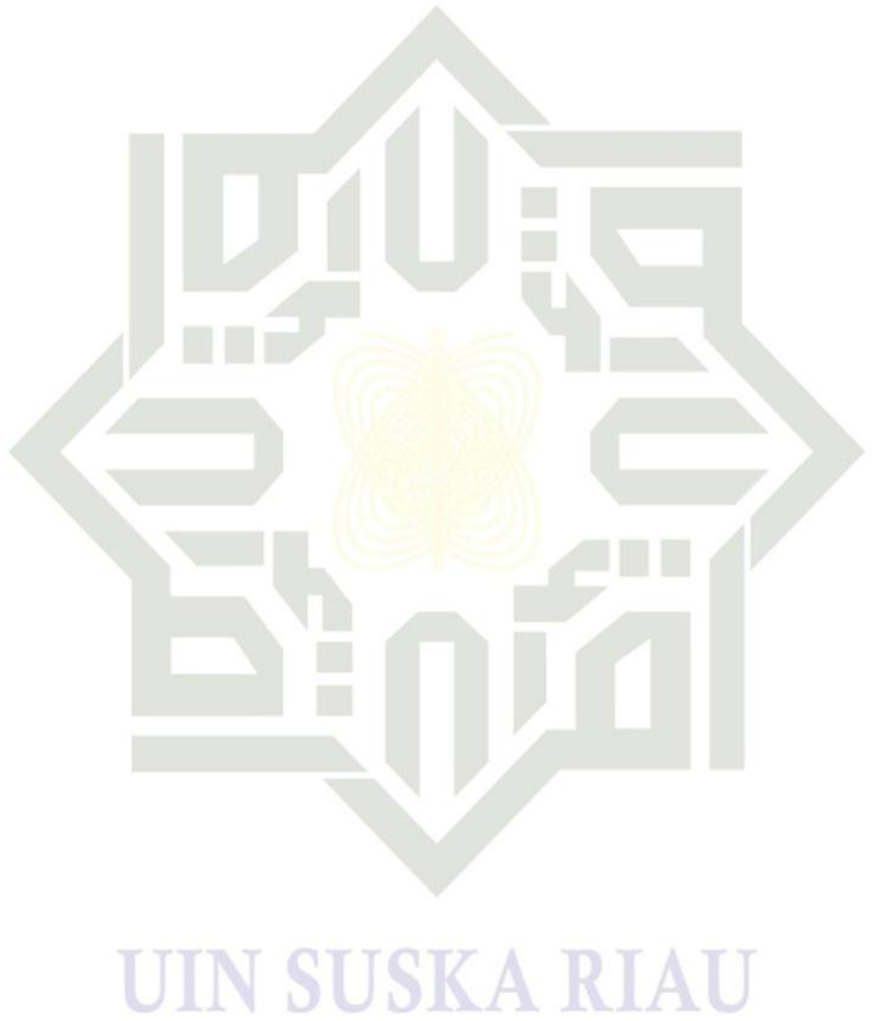
| | | | |
|---|------------|---|----|
| © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang | Table 1 | Data Jumlah Pegawai | 4 |
| 1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau. | Table 2 | Tinjauan Empiris | 24 |
| a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. | Table 3 | Penentuan Jumlah Sampel Menurut Isaac dan Michael..... | 40 |
| b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. | Table 5 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 52 |
| 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau. | Table 5.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 52 |
| | Table 5.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 53 |
| | Table 5.4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Tugas | 54 |
| | Table 5.5 | Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pendidikan Dan Pelatihan | 55 |
| | Table 5.6 | Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai | 58 |
| | Table 5.7 | Mengukur Uji Normalitas kolmogorof-smirnov..... | 61 |
| | Table 5.8 | Uji Heteroskedasitas | 62 |
| | Table 5.9 | Uji Autokoreasi | 63 |
| | Table 5.10 | Distribusi Uji Validitas Tiap Pertanyaan Kuesioner Pada Variabel Pendidikan Dan Pelatihan Serta Vaeriable Kinerja Karyawan Pada UPT Puskesmas Sungai Piring Indragiri Hilir | 64 |
| | Table 5.11 | Distribusi Uji Reabilitas Pada Variabel Pendidikan Dan Pelatihan Serta Vaeriable Kinerja Karyawan Pada UPT Puskesmas Sungai Piring Indragiri Hilir..... | 66 |

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Kerangka Konsep | 31 |
| Peta Jabatan UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir | 50 |



BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam suatu organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi tidak akan berjalan. Sumber daya manusia dapat mengendalikan modal, teknologi, dan uang. Mempelajari ilmu sumber daya manusia tidak lepas dari kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen, dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspek- aspek manajemen itu sangat erat sehingga sulit bagi kita untuk menghindari dari pembicaraan terpisah antara satu dengan yang lainnya.

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan SDM haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan kualitas SDM dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula dengan kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan. Sehingga seluruh aset yang dimiliki akan dikelola oleh SDM yang berkualitas yang mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan. Salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas sumber daya manusia adalah pendidikan dan pelatihan agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Pendidikan dan pelatihan merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir, melalui keikutsertaan dalam program pendidikan dan

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

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

pelatihan, pegawai terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda atau kedudukan jabatan yang akan datang, dan karenanya program pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu investasi sumber daya manusia yang sangat berharga bagi setiap organisasi.

Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha yang diadakan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan bagi pegawai. Dalam Upaya pengembangan sumber daya manusia dilihat dari fungsi pengembangan tenaga kerja, terdiri dari 2 (dua) aktivitas yaitu, mengadakan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dilaksanakan bertujuan untuk peningkatan pengetahuan, pengertian dan latar belakang secara umum, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka panjang yaitu lebih dari 1 (satu) tahun dan memperoleh ijazah. Sedangkan pelatihan dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sampai pada tingkat profesional, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka pendek yaitu kurang dari 1 (satu) tahun dan memperoleh sertifikat yang menjelaskan tentang profesional seseorang, sehingga mempermudah perusahaan dalam hal penempatan karyawan yang sesuai dengan profesionalitasnya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan mengutamakan praktik, sehingga dapat meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.



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

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

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pelatihan juga merupakan bagian dari meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang (Hasibuan, Malayu (2017) . Febriawan (2014) pelatihan mempunyai manfaat jangka panjang yang membantu tenaga medis memiliki tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Para tenaga medis harus dilatih dan dikembangkan di bidang masing- masing untuk mengurangi dan mempelajari keterampilan yang baru untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai beberapa manfaat karier jangka panjang yang membantu pegawai untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Program-program latihan tidak hanya penting untuk organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja, dan bahkan bagi negara. Cara yang mudah untuk meringkas manfaat-manfaat program pendidikan dan pelatihan adalah dengan menyadarinya sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia.

Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia pegawai diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja bagi pegawai sehingga tercipta efisiensi didalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dan dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Hal ini sejalan dengan Simamora (2012) Pelatihan dapat



meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja. **Sedarmayanti (2017)** menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu pegawai memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja mereka dan akan membantu mereka mencapai tujuannya.

Suatu organisasi yang menjadi objek penelitian ini yaitu UPT. Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir. Puskesmas Sungai Piring memiliki jumlah pegawai sebagaimana digambarkan tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Pada Puskesmas
Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir
Tahun 2018-2022**

| Tahun | Jumlah Pegawai (Orang) | | | Total |
|-------|------------------------|-----|-----|-------|
| | ASN/PNS | PTT | TKS | |
| 2018 | 25 | 5 | 24 | 64 |
| 2019 | 27 | 7 | 22 | 66 |
| 2020 | 30 | 7 | 27 | 64 |
| 2021 | 37 | 0 | 35 | 72 |
| 2022 | 37 | 0 | 48 | 65 |

Sumber : UPT Puskesmas Sungai Piring 2022

Keterangan :
 PNS = Pegawai Negeri Sipil
 PTT = Pegawai Tidak Tetap
 TKS = Tenaga Kerja Sukarela

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat jelas bahwa pegawai pada UPT Puskesmas Sungai Piring 5 tahun terakhir berfluktuasi, Pada tahun 2019 mengalami kenaikan dari 64 orang di tahun 2018 menjadi 66 orang sedangkan di tahun 2020 mengalami penurunan kembali dari 66 orang menjadi 64 orang. Namun di tahun 2021 mengalami kenaikan dari 64 orang menjadi 72 orang dan terjadi kenaikan kembali di tahun 2022 sebanyak 13 orang menjadi 85.

Selanjutnya dilihat dari jenis spesifikasi tenaga bidang kesehatan terdiri 3 orang dokter umum, 1 orang dokter gigi, 3 orang bidang kesehatan masyarakat, 47 orang bidan, 27 orang perawat, 4 orang tenaga untuk administrasi dan latar belakang pendidikan secara mayoritas berpendidikan Diploma Tiga (D.III).

Tabel 1.2 Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Spesifikasi Tenaga Bidang Kesehatan Dan Tingkat Pendidikan

UPT. Puskesmas Sungai Piring

Tahun 2022

| No | Jenis Ketenagaan | Jumlah | Tingkat Pendidikan |
|----|-------------------|--------|---------------------------|
| 1 | Dokter Umum | 3 | S1 |
| 2 | Dokter Gigi | 1 | S1 |
| 3 | Kesmas | 3 | S1 |
| 4 | Keperawatan: | 24 | S1 (3) D.III (21) |
| 5 | Kebidanan | 47 | S1/D.IV (4) D.III (43) |
| 8 | Perawat Gigi | 1 | D.III |
| 9 | Administrasi Umum | 4 | S1 (1) SMA (3) |
| 11 | SPK | 2 | SMA |
| | Jumlah | 85 | |

Sumber: UPT. Puskesmas Sungai Piring 2022

Berdasarkan gambaran dari data tabel 1.2 bahwa pegawai UPT. Puskesmas Sungai Piring, memiliki 80 pegawai (94 %) telah berpendidikan tinggi baik diploma maupun strata 1. Namun pendidikan tinggi tidak menjamin kinerja pegawai lebih baik, maka salah satu pengembangan potensi pegawai yakni dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) sehingga akan memberikan pengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai.

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

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

UPT Puskesmas Sungai Piring juga telah memberikan berbagai pelatihan terhadap pegawai. Pelatihan yang diikuti oleh pegawai tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada UPT Puskesmas Sungai Piring tersebut. Namun pada kenyataannya pelatihan yang diberikan belum optimal dan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan setiap tahun masih terlalu kecil dibanding dengan jumlah pegawai yang ada sehingga kinerja yang dihasilkan belum optimal.

Keadaan tersebut yang menarik bagi penulis untuk mengangkat masalah menjadi permasalahan dan menetapkan objek penelitian pada UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir, sehingga penulis menetapkan judul : *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitaian dapat disimpulkan rumus masalah pada penelitian ini sebagai berikut : Apakah pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Kuantan Hilir

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan menambah pengetahuan



dan wawasan serta pemahaman tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Bagi Lembaga Kesehatan

Sebagai bahan masukan kepada lembaga kesehatan terutama UPT. Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragir Hilir.

1.4.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini, dapat digunakan untuk bahan perbandingan dan referensi pada peneliti selanjutnya.

1.5 Rencana Sistematis Penulisan a

Secara umum, sistem penulisan direncanakan lebih terarah dan sistematis, maka diperlukannya sistematika penulisan pada karya ilmiah ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN.

Dalam bab ini, berisikan bentuk gambaran umum masalah yang akan peneliti lakukan, mencakup latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan rencana sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN. TEORI.

Pada bab ini, menjelaskan pengertian menurut para ahli serta kajian dalam islam yang akan menjelaskan mengenai masalah yang diteliti seperti pendidikan dan pelatihan 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.

BAB III3 : METODE PENELITIAN3

Pada bab ini berisikan mengenai penjelasan lokasi penelitian dan waktu pelaksanaannya, teknik pengumpulan data, sumber dan jenis data, sampel dan populasi, serta metode analisis data.

BAB.IV3 : GAMBARAN3UMUM3

Pada bab ini, berisikan informasi dan uraian umum perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian yaitu UPT. Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir.

BAB VI : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini adalah hasil penelitian dan pembahasa tentang objek penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dan penulisan skripsi ini, yang berisi kesimpulan dan hasil penelitian yang dilaksanakan, beserta saran-saran penulisan sebagai bahan pertimbangan bagi puskesmas dan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

Teori dan Kosep

1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Studi tentang bagaimana merawat orang yang bekerja di dalam organisasi semakin rupa sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif dan efisien sebagai manajemen sumber daya manusia. Manajemen terdiri dari 6 M unsur yaitu: *Men, Monet Method, Material, Machine, dan Market*, unsur manusia berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Hasibuan (2014) Manajemen sumber daya manusia adalah “seni dan ilmu mengoordinasikan upaya karyawan organisasi dengan cara memaksimalkan bakat mereka sekaligus berkontribusi pada keberhasilan bisnis dan konstituennya serta masyarakat di besar.” Definisi ini menjelaskan manajemen sumber daya manusia sebagai seni dan ilmu mengkoordinasikan upaya karyawan organisasi dengan cara yang memaksimalkan bakat mereka.”

Mary Parker Follett (2015) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai seni menyelesaikan sesuatu dengan membuat orang lain melakukan pekerjaan yang perlu dilakukan daripada anda melakukannya sendiri menurut definisi ini, manajemen sumber daya manusia adalah seni menyelesaikan sesuatu dengan membuat orang lain melakukan pekerjaan yang perlu dilakukan.



© Mak s i p t a m i k U T N S u s k a R i a u
 State Is m i j i U n e r s i t y o f S u l t a n S a r i f K a s i m R i a u
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Flippo & Hasibuan (2013) , manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan arah perekrutan, promosi, kompensasi, integrasi, pengawasan, dan pengakuan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, pribadi, dan pekerjaan.

Jackson, bersama dengan **Robert L. Mathis** menurut definisi **John H. Farhan (2014)**, “Kerangka perencanaan formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan” adalah yang dimaksud untuk dipahami ketika mengacu pada “manajemen sumber daya manusia”.

“Dengan kata lain, HRM adalah proses untuk memastikan bahwa suatu organisasi memanfaatkan karyawannya sebaik mungkin.

Dessler (2015), Proses mendapatkan, melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada orang-orang sambil memantau hubungan mereka dengan pekerjaan mereka, kesehatan mereka, keselamatan mereka, dan elemen lain yang terkait dengan kesejahteraan mental dan fisik mereka disebut sebagai manajemen sumber daya manusia.

1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Bagi setiap organisasi maupun instansi pastinya menerapkan atau menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam setiap manajemen sumber daya manusia maupun sumber dayanya. Dalam suatu perusahaan tentunya memiliki keinginan sumber daya manusia yang berkualitas serta dapat mampu mengoperasikan segala bidang yang dibutuhkan dalam usaha merealisasi visi dan misi dalam jangka waktu yang efektif dan efisien yang



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

memiliki pengetahuan tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan wewenang yang diterapkan, terkait dengan pelaksanaan tugas dan kebutuhan. Selain mampu melakukan tugas yang dibutuhkan dan memiliki bakat yang dibutuhkan, Anda juga harus memiliki pola pikir yang tepat, rela berkorban dengan waktu Anda, dan dapat dipercaya, loyal, dan kreatif.

1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia berdasarkan referensi dan sebagaimana penjelasannya berdasarkan teori dan sumbernya :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan keadaan kerja agar tercapainya sesuai kebutuhan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Perorganisasian

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

3. Pengarahan dan pengadaan

Merupakan dimana kegiatan memberi petunjuk pada pegawai, agar mau berkerja sama secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu mengendalikan pegawai agar menaati peraturan yang rencana kerja yang telah diterapkan .

5. Pengembangan

Yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian jasa langsung yaitu mempersatukan organisasi suatu kepentingan kebutuhan pada pegawai agar terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan atau seimbang.

7. Pengintegrasian

Yaitu serangkaian kegiatan mempersatukan kepentingan organisasi.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan meningkatkan kegiatan fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap berkerja sama sampai pada titik pension atau masa jabatannya habis.

9. Kedisiplinan

Yaitu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting merupakan kunci terwujud tujuan organisasi.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu jabatan yang dimiliki.

2.1.4 Pendidikan dan Pelatihan

1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Suwatno (2013), pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektifitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan.

Hasibuan (2014), pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah suatu usaha untuk



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

meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan serta bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Yusuf (2015) pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat.

Mumus (2013) Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan salah satu cara dalam mengukur kompetensi aparatur pemerintah. Adapun istilah diklat adalah proses penyelenggaraan guna meningkatkan kompetensi kinerja.

Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang- undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut PP No. 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan.



2. Prinsip- prinsip dalam Pendidikan dan Pelatihan

Werther dan Davis dalam **Sofyandi (2013)** sebelum melakukan pelatihan, ada baik mengetahui prinsip – prinsip pelatihan yang akan digunakan terlebih dahulu, yang dijabarkan sebagai berikut : **Marwansyah (2014)** Faktor-faktor mempengaruhi pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai berikut :

- 1) *Participation*, artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif agar lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.
- 2) *Repetition*, artinya senantiasa dilakukan berulang- ulang agar peserta lebih cepat memahami dan mengingat apa yang telah diberikan.
- 3) *Relevance*, artinya harus saling berhubungan sebagai contoh para peserta latihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal- hal khusus dari pekerjaan tersebut.
- 4) *Transference*, artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan- kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan sebenarnya.
- 5) *Feedback*, artinya program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan umpan balik untuk mengukur sejauh mana keberhasilan program tersebut. Dengan adanya umpan balik ini, peserta akan memperoleh informasi tentang hasil kerja yang dicapai untuk mengetahui hasil kerja mereka.



3. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Secara umum pendidikan/ pelatihan (diklat) bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka terutama dalam bidang- bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa pemerintah telah mengeluarkan Undang- undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok- pokok kepegawaian, pada pasal 3 mengatur tentang Pendidikan (Diklat) pegawai yaitu untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya, diaakan pengaturan dan penyelenggaraan Pendidikan/ Pelatihan (Diklat) jabatan pegawai.

Beach (dalam Sofyandi, Herman 2013), Tujuan- tujuan Pendidikan/ pelatihan (Diklat) adalah sebagai berikut :

- 1) Dengan adanya pendidikan/pelatihan maka jangka waktu yang digunakan pegawai untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat, pegawai akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.
- 2) Pendidikan/ pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam menghadapi pekerjaan – pekerjaan yang sedang dihadapi.
- 3) Pendidikan/ pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku pegawai para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dititik beratkan pada peningkatan partisipasi dari para pegawai, kerjasama antara pegawai dan loyalitas.

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



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

- 4) Pendidikan/pelatihan membantu memecahkan masalah - masalah operasional instansi sehari- hari seperti mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi absen.
- 5) Pendidikan/ pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan pegawai memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan.
- 6) Dengan pendidikan/ pelatihan diharapkan para pegawai akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga pegawai tersebut akan semakin berharga bagi instansi.

4. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Rivai (2014), manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan antara lain :

- 1) Melalui pendidikan dan pelatihan, variable pengenalan, pencapaian, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat di internalisasi dan dilaksanakan.
- 2) Membantu pegawai mengatasi stress, tekanan, frustasi, dan konflik.
- 3) Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- 4) Meningkatkan kepuasan kerja.
- 5) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
- 6) Meningkatkan keterampilan interpersonal.
- 7) Membantu keterampilan mendengar, bicara dan latihan.



2.1.5 Pandangan Islam tentang Pendidikan dan Pelatihan

Menurut pandangan islam pendidikan dan pelatihan adalah sesuatu yang diwajibkan, pentingnya pendidikan dan pelatihan didalam islam bertujuan untuk mencari kebahagiaan didunia dan akhirat. Didalam menuntut dan memperdalam pendidikan tidak harus fokus pada ilmu agama saja atau ilmu umum saja, tetapi semuanya wajib kita perdalam. Kewajiban untuk menuntut ilmu atau pendidikan terdapat juga dalam firman Allah beriku ini:

لَكِنَّ الرَّاٰسِخُوْنَ فِى الْعِلْمِ مِنْهُمْ وَالْمُؤْمِنُوْنَ يُؤْمِنُوْنَ بِمَا اُنزِلَ اِلَيْكَ
وَمَا اُنزِلَ مِنْ قَبْلِكَ وَالْمُقِيْمِيْنَ الصَّلٰوةِ وَالْمُوْتُوْنَ الزَّكٰوةِ
وَالْمُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ اُولٰٓئِكَ سَنُوْتِيْهِمْ اَجْرًا عَظِيْمًا

Artinya : “ Tetapi orang-orang yang ilmunya mendalam di antara mereka, dan orang-orang yang beriman, mereka beriman kepada (Al-Qur'an) yang diturunkan kepadamu (Muhammad), dan kepada (kitab-kitab) yang diturunkan sebelumnya, begitu pula mereka yang melaksanakan salat dan menunaikan zakat dan beriman kepada Allah dan hari kemudian. Kepada mereka akan Kami berikan pahala yang besar.

Dalam surat An-nissa ayat 162 diatas dapat dilihat bahwa Allah SWT sangat memuliakan orang-orang yang mendalami dan memahami ilmu Pendidikan yang berpedoman pada Al-Quran. Bahkan Allah akan memberikan pahala yang besar terhadap orang-orang yang menuntut ilmu dan mengamalkannya sesuai dengan tuntunan Al-Quran.

Dalam pandangan islam pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan pegawai . Pegawai yang berpendidikan dan terlatih mampu bekerja lebih baik.



Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT mampu bekerja lebih baik. Hal ini tertuang dalam firman Allah dalam QS. Al- Jumu'ah : 2

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمَمِينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ

Dialah yang mengutus seorang Rasul (Nabi Muhammad) kepada kaum yang buta huruf dari (kalangan) mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka, serta mengajarkan kepada mereka Kitab (Al-Qur'an) dan Hikmah (Sunah), meskipun sebelumnya mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata.

Dari ayat tersebut, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai kebijakan dimana sifat- sifat tersebut menyamai harta dan kekayaan yang banyak. Dalam ayat tersebut Allah SWT menyampaikan bahwa hasil pekerjaan dan kemampuan pekerjaan yang terlatih tidak akan sama dengan hasil pekerjaan dari orang- orang yang terlatih.

2.1.6 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan dari keberhasilan faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan bekerja dengan sebaik-baiknya oleh karena itu perlu diupayakan meningkatkan kinerja. Namun hal tersebut tidaklah mudah karena ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya



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

kinerja seseorang baik faktor internal maupun eksternal.

Amir (2015) kinerja adalah yang ditampilkan oleh seseorang atau proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.

Kasmir (2017) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Prawirosentono dikutip oleh Sutrisno (2015) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Colquitt dikutip oleh Kasmir (2017) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2017) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Pengetahuan.

Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil



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

pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan kerja yang akan memudahkan karyawan dalam pencapaian tujuannya.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan

dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja baik berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerjanya.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana dia bekerja.

12) Komitmen.

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh sungguh.

Blquitt dikutip oleh Kasmir (2017) Kinerja juga ditentukan oleh tiga faktor yaitu:

- a. Kinerja tugas (*task performance*).
- b. Perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif.
- c. Perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai





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

kontribusi perilaku negatif.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Kuantitas

Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan dapat Meningkatkan produktivitas kerja.

Kualitas

Kualitas pekerjaan sangat berpengaruh pada kemajuan perusahaan maka dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perusahaan harus menerapkan cara peningkatan kualitas pekerjaan.

3) Kemampuan

Kemampuan karyawan adalah salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan maka dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perusahaan harus menerapkan cara peningkatan kemampuan pekerjaan.

Ketepatan waktu

Dalam perusahaan ketepatan waktu sangat diperlukan agar karyawan lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin kerja

Perusahaan harus memikirkan penerapan kedisiplinan kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan

Tanggung jawab

Para karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan diharapkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan semakin meningkat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Moral

Perusahaan harus juga memikirkan tentang moral karyawan sehingga, karyawan dapat bertanggung jawab secara penuh terhadap perusahaan.

2.1.7 Pandangan Islam tentang Kinerja

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bekerja adalah ibadah, mungkin kata-kata ini sudah sering kita dengar. Berikut firman Allah dalam Al-Quran surat Al-ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۙ ۱۹

Artinya : “ Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan “. (QS. Al – Ahqaaf:19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya seorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasi.

2.1.8 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan kerja karyawan. **Danang Sunyoto**



1. Dilarang menyalin atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 2. Dilarang mengutip sebagai bagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(2014), mengemukakan bahwa: “Pendidikan dan pelatihan memiliki fungsi untuk menjaga kualitas sumber daya manusia dalam organisasi melalui berbagai aktivitas pelatihan, pendidikan dan pengembangan sebagai upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan kerja”.

2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan Penelitian |
|----|---------------------------|---|---|---|
| 1 | Verra Nitta Turere (2013) | Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey | Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variasi (naik-turunnya) kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel pelatihan sebesar 67,9% sedangkan sisanya 32,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Kesimpulannya adalah pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan adalah benar dan dapat diterima. Jadi dianjurkan kepada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey, untuk mengembangkan program pendidikan dan pelatihan kepada dalam usaha mencapai tujuan instansi. | Penelitian ini belum didukung oleh uji Validitas dan Reabilitas butir-butir pernyataan kuesioner, sedangkan penelitian yang penulis lakukan telah menguji validitas dan realibilitas kuesioner. |
| 2 | Ohanes R. Nababan, | Pengaruh Pendidikan Dan | Analisis data dalam penelitian ini | Penelitian ini memiliki 3 |



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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>Hendra N. Tawas dan Jantje Uhing (2016)</p> <p>©Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> | <p>Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Manado</p> | <p>menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yaitu: pertama, pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT . PLN (Persero) Area Manado; dan kedua, pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Di antara kedua variabel tersebut, pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh paling besar.</p> | <p>variabel, 2 variabel bebas yakni pendidikan (X1) dan pelatihan kerja (X2) dan 1 Variabel Terikat (Y) yakni Kinerja Karyawan, sedangkan penelitian yang penulis lakukan adalah dengan menggunakan 2 variabel yakni 1 variabel bebas pendidikan dan pelatihan(diklat) sebagai variabel X dan Kinerja Pegawai variabel Y.</p> |
| <p>Dhany Satrio Gutomo (2017)</p> | <p>Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pegawai</p> | <p>Metode analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis Menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil koefisien regresi $y = 1,235 + 0,691 x$. Menunjukkan nilai konstanta (a) adalah 1,235 dan nilai koefisien arah regresi (b) adalah 0,691, nilai r (koefisien korelasi) yang diperoleh sebesar 0,453 atau 45,3% dan nilai r^2 square (koefisien determinasi) sebesar 0,320 atau 32%.hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan perpustakaan daerah samarinda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah</p> | <p>Terletak pada Landasan Teori yang digunakan.</p> |



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

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

© Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

| | | | | |
|---|-------------------------------|---|---|--|
| | | | variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan perpustakaan daerah samarinda. | |
| | Dedy Risaldy (2018) | Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Negara Regional Iv Makassar | Berdasarkan analisis pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara Makassar hasilnya adalah $Y = 24,465 + 0,750x$ dapat diketahui bahwa diklat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari perhitungan uji-f, diketahui bahwa nilai hitung (26,048) lebih besar dari ftabel (4,007) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel diklat memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. | Dalam penelitian tidak dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap butir pertanyaan setiap variabel. |
| 5 | Auliah Namirah Harahap (2018) | Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah $R = 0,560$ berarti hubungan (relation) antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sebesar 56,0% yang artinya mempunyai hubungan yang sedang. R Square sebesar 0,314 berarti 31,4% faktor-faktor kinerja karyawan dapat | Perbedaan dengan penelitian ini, terletak pada uraian pernyataan kuesiner. |



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

Stage Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

| | | | | |
|---|------------------------|---|--|--|
| | | dijelaskan oleh pendidikan dan pelatihan. Sedangkan sisanya 68.6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. | | |
| | FITRIYANI (2021) | Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara | Jenis penelitian ini adalah Asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linier berganda. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. | Penelitian menggunakan Analisis Regresi Berganda, penelitian ini variabel bebasnya 2 yakni Variabel X1: Pendidikan, X2: Pelatihan, sedangkan penelitian yang penulis lakukan Variabel Pendidikan dan Petahian sebuah satu kesatuan variabel. |
| 7 | Dena Armatasari (2019) | Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Serta Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru | Hasil penelitian ini telah menunjukkan hasil uji t variable pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan hitung (3,179) > t tabel (1,98698) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,002 masih berada dibawah 0,05. variabel kemampuan kerja dengan nilai t hitung (4,860) > t tabel (1,98698) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan | Penelitian ini menggunakan Analisis Berganda, penelitian ini variabel bebasnya 2 yakni Variabel X1: Pendidikan & Pelatihan. X2: Kemampuan Kerja sedangkan penelitian yang penulis lakukan dengan analisis regresi sederhana |



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

| | | | |
|---|---|--|---|
| | | <p>pelatihan (Diklat)serta kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hasil uji menunjukkan F hitung (64,486) > F tabel (3,10) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan significant secara simultan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil uji nilai Adjusted R Square sebesar 0,585 atau 58,5% ini berarti Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) serta kemampuan kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan pekanbaru sebesar 58,5% sementara sisanya sebesar 0,415 atau 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p> | <p>dengan variabel bebas. 1</p> |
| 8 | <p>Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti Dan Aneka Usaha PT. Pelindo Iii Regional Jawa Timur</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan memiliki nilai t hitung sebesar 1,526 < t tabel 2,019 dengan nilai signifikan sebesar 0,135 > 0,05, yang artinya Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti dan Aneka usaha PT. Pelindo III Regional</p> | <p>Penelitian ini menggunakan analisis regersi berganda. Sedangka penelitian yang penulis lakukan regresi linear sederhana.</p> |



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

| | | | | |
|---|-------------------------------------|---|---|---|
| | | | Jawa Timur. Yang kedua menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar $3,203 < t$ tabel $2,019$ dengan nilai signifikan sebesar $0,003 > 0,05$, yang artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti dan Aneka usaha PT. Pelindo III Regional Jawa Timur. Dan hasil F hitung menunjukkan nilai sebesar $19,237$ lebih besar dari F tabel sebesar $3,23$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau bisa juga dikatakan ada pengaruh secara simultan antara variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). | |
| 9 | Dedi Mulyadi, Yana Nur Ahmad (2011) | Pengaruh Pendidikan Dan Latihan (Diklat) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pupuk Kujang Cikampek | Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Hubungan korelasional antara diklat dengan kompetensi karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat dan searah atau positif; 2) diklat secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan | Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan regresi linear sederhana. |



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

| | | | | |
|---|----------------------|--|--|---|
| | | kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Diklat dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. | | |
| 0 | Andi Kamrida (2016). | Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sulawesi Selatan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Hubungan korelasional antara diklat dengan kompetensi karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat dan searah atau positif; 2) diklat secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Diklat dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. | Penelitian ini belum dipaparkan untuk uji validasi data dan realibilitas terhadap butir pernyataan kuesioner, sedangkan penelitian yang sudah saya lakukan telah menggunakan uji vkladasi dan realibilitas. |

3 Kerangka Pemikiran

Menguraikan sumber daya manusia, tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas sumber daya manusia adalah pendidikan dan pelatihan (Diklat) agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin.



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

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya – upaya yang dilaksanakan perusahaan untuk mengembangkan keahlian pegawai baik dalam tugasnya sendiri (*on the job training*) maupun diluar tugasnya (*off the job training*). Jadi untuk meningkatkan keterampilan para pegawai, organisasi harus berusaha mewujudkan berbagai bentuk nyata seperti latihan, seminar, kursus, keterampilan dan lain-lain. Sehingga tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dapat dilaksanakan sehingga akan tercapai tujuan dengan tingkat efektifitas kerja yang baik.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawabannya yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum dari fakta-fakta empiris yang didapat dari pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris (Sinambela 2014).

Berdasarkan pendapat Sinambela tersebut, maka hipotesis penelitian adalah diduga bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulisan mengambil objek penelitian ini di Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Jenis dan Sumber data

Data di bedakan atas data primer dan data sekunder yaitu sebagai berikut :

2.1 Data Primer

Sugiyono (2013) data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti akan mengambil data dari hasil pengisian kuisisioner oleh responden.

2.2 Data Sekunder

Rachmad Kriyanto (2014) data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder. Data sekunder dari penelitian ini merupakan data dari data metode sensus di Puskesmas Sungai Piring.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya (**Sinambela, 2014**).



© Hakipta mik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Saifuddin 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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai yang bekerja pada UPT Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara di UPT Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir, jumlah pegawai keseluruhan adalah 85 pegawai.

3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sinambela, 2014).

Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil, Arikunto (Sinambela, 2014) mengemukakan, “Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah besar dapat diambil 10 % - 15 % atau 20 % -25 % atau lebih”.

Berdasarkan hal tersebut, karena jumlah populasi yang terdapat pada pegawai UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir sebanyak 85 orang. Maka dalam penelitian ini semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (disebut juga metode sensus). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apa bila semua anggota digunakan sebagai sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses tanya jawab yang dilakukan oleh pihak pewawancara dengan pihak diwawancarai untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan terkait dengan permasalahan yang diajukan oleh pihak



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

peneliti (**Bungin, 2013**).

Wawancara dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan peneliti.

2. Angket /Kuesioner

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden. Data yang diminta dari responden adalah hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai serta kinerja pegawai.

Isi angket/kuisisioner yaitu sekumpulan daftar pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk menjawabnya. Pertanyaan pada kuisisioner bersifat tertutup artinya setiap pertanyaan telah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban diluar pilihan jawaban yang diberikan. Dimana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai sebagai berikut :

- | | | |
|--------|-----------------------|---------------|
| 1) SS | = Sangat Setuju | diberi skor 5 |
| 2) S | = Setuju | diberi skor 4 |
| 3) KS | = Kurang Setuju | diberi skor 3 |
| 4) TS | = Tidak Setuju | diberi skor 2 |
| 5) STS | = Sangat Tidak Setuju | diberi skor 1 |

Dari Informasi yang terkumpul kemudian disusun dan dilakukan evaluasi untuk membuat sesuatu kesimpulan dari hasil tanggapan atau respon yang diberikan oleh pegawai tersebut.



3. Instrument Penelitian

1) Uji Validitas

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan dan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat mendapatkan validitas yang tinggi dan instrument penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi *corrected item-total correlation* yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan Data Analysis Excel dan melalui perhitungan rumus yang telah ditetapkan. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah apabila koefisien r hitung kurang dari nilai r tabel dengan tingkat signifikan 5 % berarti pertanyaan tersebut tidak valid dan sebaliknya, apabila koefisien r hitung lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikan 5 % berarti pernyataan tersebut valid (Sugiyono: 2013)

2) Uji Reabilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reabilitas menunjukkan kemantapan/konsistensi hasil pengukur. Suatu alat pengukur dikatakan mantap atau konsisten, apabila mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama. Untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* > 0,60. (Sugiyono:2013)

3) Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu, sebelum dibuat analisis korelasi dan regresi, hal tersebut untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk



- 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.

menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Terdapat beberapa jenis pengujian pada uji asumsi klasik dalam penelitian ini, yaitu :

(1) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis non parametik *Kolmogrov Smirnov*, pemilihan analisis ini meminimalisir terjadinya kesalahan jika dibandingkan analisis grafik. Uji normalitas dinyatakan normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Uji yang dilakukan untuk melihat normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (Ghazali,2013)

Uji normalitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data tersebut normal atau tidak. Pada dasarnya, uji normalitas membandingkan data yang kita miliki dan distribusi normal yang memiliki rata-rata dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi hal penting karena merupakan salah satu syarat pengujian parametric-test (uji parametik) sehingga data harus memiliki distribusi normal. (Ghozali, 2013)

(2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013), uji multikolinearitas adalah digunakan untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (regeresi linear berganda). Model regresi yang baik seharusnya tidak



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

terjadi korelasi variabel satu dengan yang lain. Maka dari itu untuk mengetahuinya dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF.

Apabila nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 menunjukkan adanya nilai multikolinearitas.

Apabila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

(3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain sehingga suatu model dapat dikatakan baik jika dalam model tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghazali,2013). Uji statistik yang dipilih peneliti adalah uji Glajser, dasar pengambilan uji heteroskedastisitas adalah melalui uji glejser, sebagai berikut:

Apabila sig. 2-tailed $< \alpha = 0,05$, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Apabila sig. 2-tailed $> \alpha = 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

(4) Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (time-series) atau ruang (*cross section*) (Suliyanto, 2018). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendapat Suliyanto untuk mengetahui ada atau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

tidaknya autokorelasi yang menggunakan uji DurbinWatson (DW) dengan kriteria sebagai berikut :

$DU < DW < 4 - DU$ maka H_0 diterima , artinya tidak terjadi autokorelasi

$DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi

$DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

5 Teknik Analisis

1. Metode Analisa Deskriptif Kuantitatif

Dalam penelitian ini metode analisa data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu analisis data dengan berdasarkan pada angka-angka, persentase, frekuensi, rata-rata, diagram atau grafik dimana untuk mengolahnya dapat digunakan statistik deskriptif.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengukur keeratan atau besar kecilnya pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai .

Rumus

$$Y = a + bX$$

$$a = Y - bX$$

Keterangan:

X = Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Y = Kinerja Pegawai a = Konstanta

UIN SUSKA RIAU



b = Koefisien Regresi

3. Pengujian hipotesis

Hipotesis uji t

- a. $H_0: \beta = 0$, Berarti pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. $H_a: \beta \neq 0$, Berarti pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah bagian dari keragaman total variabel tak bebas Y yaitu kinerja (variabel yang dipengaruhi atau dependent) yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh variabel bebas X yaitu pendidikan dan pelatihan kerja (variabel yang mempengaruhi atau independent).

3) Kriteria Uji- t

- 1) Jika koefisien variabel independent mempunyai tingkat signifikansi lebih besar dari tingkat kesalahan (α) yang telah ditentukan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika Koefisien variabel independent mempunyai tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) yang telah ditentukan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 3) Tolak H_0 jika, $t > t_{\alpha; n-2}$
- 4) Terima H_0 jika, $t < t_{\alpha; n-2}$

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai/sifat dari objek, individu atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



kegiatan yang mempunyai variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasi yang terkait dengannya serta ditarik kesimpulannya (Sinambela, 2014 : 46).

Definisi Operasional variabel adalah merubah konsep-konsep yang berupa abstrak menjadi kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala- gejala yang dapat diamati, dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, secara berurutan yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel bebas, yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel bebas dari penelitian ini adalah:

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu Pendidikan dan Pelatihan Diklat) (X) adalah persepsi pegawai setelah mereka mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

Tabel 3.1 Definisi operasional variabel penelitian

| Variabel | Indikator | Instrumen |
|---------------------------------------|-----------------------|--|
| Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) | Pengetahuan | Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi memberikan dampak positif bagi pegawai sehingga pegawai merasa ada perubahan terhadap pengetahuan dan wawasan dalam cara berfikir. |
| | Pengembangan | Pada saat mengikuti program pendidikan dan pelatihan pegawai diberi kesempatan untuk mempraktekkan apa yang dicontohkan oleh instruktur sehingga pegawai dapat mengembangkan diri guna kepentingan organisasi. |
| | Periode/ waktu diklat | Waktu yang disediakan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sangat cukup sehingga para pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat bertanya perihal materi yang sedang dibahas. |



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

| | |
|-----------------------------|--|
| Hubungan terhadap pekerjaan | Materi yang disampaikan oleh instruktur saat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kerja pegawai sehingga pegawai setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat. |
| Berpartisipiasaktif | Selama berlangsungnya program pendidikan dan pelatihan para pegawai mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung tentang hal-hal yang sedang dibahas atau dipelajari. |
| Selection of trainer | Sebelum melaksanakan pendidikan dan pelatihan maka organisasi harus menyeleksi terlebih dahulu calon pelatih pegawai yang tepat sehingga dapat memaksimalkan kegiatan pendidikan dan pelatihan. |
| Metode pelatihan | Organisasi harus memikirkan dengan baik bagaimana cara pemberian metode yang baik kepada peserta pendidikan dan pelatihan, agar diklat yang dilakukan dapat sesuai dengan sasaran/tujuan. |
| Relevance | Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada peserta didik/pegawai harus memiliki keterkaitan terhadap pekerjaan mereka sehingga dapat memperbaiki kualitas. |
| transference | Penyampaian materi yang diberikan membuat peserta memiliki kesempatan yang besar untuk menguasai pekerjaan selain dibidangnya |

UIN SUSKA RIAU



- 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

| | | |
|------------------------|---|---|
| <p>Kinerja pegawai</p> | <p>a. Kuantitas</p> <p>b. Kualitas</p> <p>c. Kemampuan</p> <p>d. Ketepatan waktu</p> <p>e. Disiplin kerja</p> <p>f. Tanggungjawab</p> <p>g. Moral</p> | <p>Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja.</p> <p>Kualitas pekerjaan sangat berpengaruh pada kemajuan organisasi maka dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan organisasi harus menerapkan cara peningkatan kualitas pekerjaan.</p> <p>Kemampuan pegawai adalah salah satu faktor penunjang keberhasilan organisasi.</p> <p>Dalam organisasi ketepatan waktu sangat diperlukan agar pegawai lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>Organisasi harus memikirkan penerapan kedisiplinan kerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.</p> <p>Para pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan diharapkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan semakin meningkat.</p> <p>Organisasi harus juga memikirkan tentang moral pegawai sehingga pegawai dapat bertanggung jawab secara penuh terhadap Organisasi</p> |
|------------------------|---|---|

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Singkat Puskesmas

PPT. Puskesmas Sungai Piring adalah Puskesmas yang terletak di Kabupaten Indragiri Hilir tepatnya di Kecamatan Batang Tuaka, di Jl. Kesehatan No. 01 Sungai Piring, Kode Pos : 29252, Email : pkmseipiring@gmail.com

PPT. Puskesmas Sungai Piring ini lebih unggul dibandingkan dengan puskesmas lain. Pelayanan di Puskesmas Sungai Piring juga baik dengan tenaga kesehatan yang baik, mulai dari perawat, dokter, alat kesehatan dan obatnya Puskesmas ini dapat menjadi salah satu pilihan warga masyarakat Kabupaten Indragiri Hilir khusus Sungai Piring dan sekitarnya untuk memenuhi kebutuhan terkait kesehatan.

4.2 Letak Geografis

PPT. Puskesmas Sungai Piring, terletak di Jl. Kesehatan No. 01 Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir Riau, Kode Pos : 29252, Email : pkmseipiring@gmail.com.

4.3 Demografis

1. Sebelah Utara berbatasan dengan desa Tasik Raya
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan desa Kuala Indragiri
3. Sebelah Timur berbatasan dengan desa Gemilang
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Sungai Dusun



4.4 Visi

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

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

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

Visi merupakan pandangan jauh ke depan, kemana dan bagaimana instansi pemerintah harus dibawa dan bekerja agar konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif, serta produktif, visi harus mampu menjadi perekat dan menyatukan berbagai gagasan strategi dan juga merupakan suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh instansi pemerintah sehingga mampu memberikan arah dan strategi yang jelas.

Sebagai penjabaran dalam rangka apa yang diinginkan dan yang telah ditetapkan, maka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, serta kewenangan yang telah diamanatkan, BLUD Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir merumuskan konsepsi tugas yang harus diemban, yaitu berupa rumusan atau pertanyaan misi yang merupakan petunjuk terhadap tujuan yang akan dicapai dan petunjuk kelompok sasaran mana yang akan dilayani.

Dengan adanya pertanyaan misi tersebut, diharapkan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan memahami keberadaan BLUD Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir Sebagai satu satuan kerja dalam penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan oleh pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir.

Visi Blud Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir

Terwujudnya Masyarakat yang Sehat dan Mandiri di Kecamatan Batang Tuaka

4.5 Misi

Adapun Misi BLUD Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- a. Memberikan pelayanan kesehatan prima yang meliputi kegiatan promotif, kuratif, rehabilitative,
- b. Memberdayakan masyarakat dalam derajat kesehatan,
- c. Meningkatkan kerja sama lintas program, lintas sektor dan lingkungan, kesehatan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.
- d. Mengembangkan profesionalisme SDM Kesehatan.

4.6 Moto

UPT Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir memiliki moto sebagai berikut:

“ Kesehatan dan Kepuasan Anda adalah Tujuan Kami “

4.7 Tugas dan Wewenang Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir

Dalam Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 128 Menkes Sk II/2004 tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat dinyatakan bahwa fungsi Puskesmas adalah:

- 1) Pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan
- 2) Pusat pemberdayaan masyarakat
- 3) Pusat pelayanan kesehatan strata pertama
 - a. Pelayanan kesehatan perorangan
 - b. Pelayanan kesehatan masyarakat



© 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.

Dalam peraturan Bupati tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis Puskesmas Sungai Piring disebutkan bahwa Puskesmas mempunyai tugas pokok pelayanan, pembinaan, dan pengembangan upaya kesehatan secara paripurna kepada masyarakat di wilayah kerjanya. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, puskesmas mempunyai fungsi:

Pelayanan upaya kesehatan meliputi kesejahteraan ibu dan anak, KB, perbaikan gizi, perawatan kesehatan, pencegahan, pemberantasan penyakit, imunisasi, pembinaan kesehatan lingkungan, PKM, Usaha Kesehatan Sekolah, Olahraga, pengobatan termasuk pelayanan darurat karena kecelakaan, kesehatan gigi dan mulut, laboratorium sederhana, upaya kesehatan kerja serta usia lanjut, upaya kesehatan jiwa, mata, khusus lainnya dan pencatatan serta laporannya.

Pembinaan upaya kesehatan, peran serta masyarakat, koordinasi semua upaya kesehatan sarana pelayanan kesehatan, pelaksanaan rujukan medis, pembentukan sarana dan pembinaan teknis kepada puskesmas pembantu, poliklinik kesehatan desa, unit pelayanan kesehatan swasta serta kader pembangunan kesehatan.

Pengembangan upaya kesehatan dalam hal pengembangan kader pembangunan bidang kesehatan di wilayah, pengembangan kegiatan swadaya masyarakat.

Penjabaran tugas pokok pada masing-masing unit adalah sebagai berikut:

1. Kepala Puskesmas



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

a. Memberikan pelayanan, pembinaan dan pengembangan upaya kesehatan secara paripurna kepada masyarakat di wilayah kerja.

b. Melaksanakan pelayanan upaya kesehatan meliputi kesejahteraan ibu dan anak, KB, Perbaikan gisi, perawatan kesehatan masyarakat

Sub Bagian Tata Usaha

a. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian

b. Melaksanakan penatausahaan keuangan dan akuntansi puskesmas

c. Melaksanakan pengelolaan surat-surat dan hubungan masyarakat

d. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan perintah atasan untuk kelancaran pelaksanaan tugas

Pelaksana Urusan Pengendalian Masalah Kesehatan

a. Melaksanakan kegiatan dan usaha untuk menyelenggarakan tugas dan kebijakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

b. Melaksanakan kegiatan pembinaan teknis yang meliputi segala penyehatan lingkungan.

c. Melaksanakan kegiatan pembinaan yang meliputi segala usaha pelayanan dan usaha pencegahan pemberantasan penyakit termasuk komunikasi.

d. Melaksanakan kegiatan pengawasan, perkembangan dan pemakaian alat-alat kesehatan dan obat-obatan.



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

- a. Melaksanakan kegiatan dan usaha untuk menyelenggarakan tugas dan kebijakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
- b. Melaksanakan kegiatan pembinaan teknis yang meliputi segala usaha pelayanan ibu dan anak dan keluarga berencana serta lansia
- c. Melaksanakan kegiatan pembinaan yang meliputi segala usaha dan kegiatan untuk melaksanakan pencegahan dan penanggulangan masalah gizi dalam masyarakat.

Pelaksana Urusan Jaminan dan Sarana Kesehatan

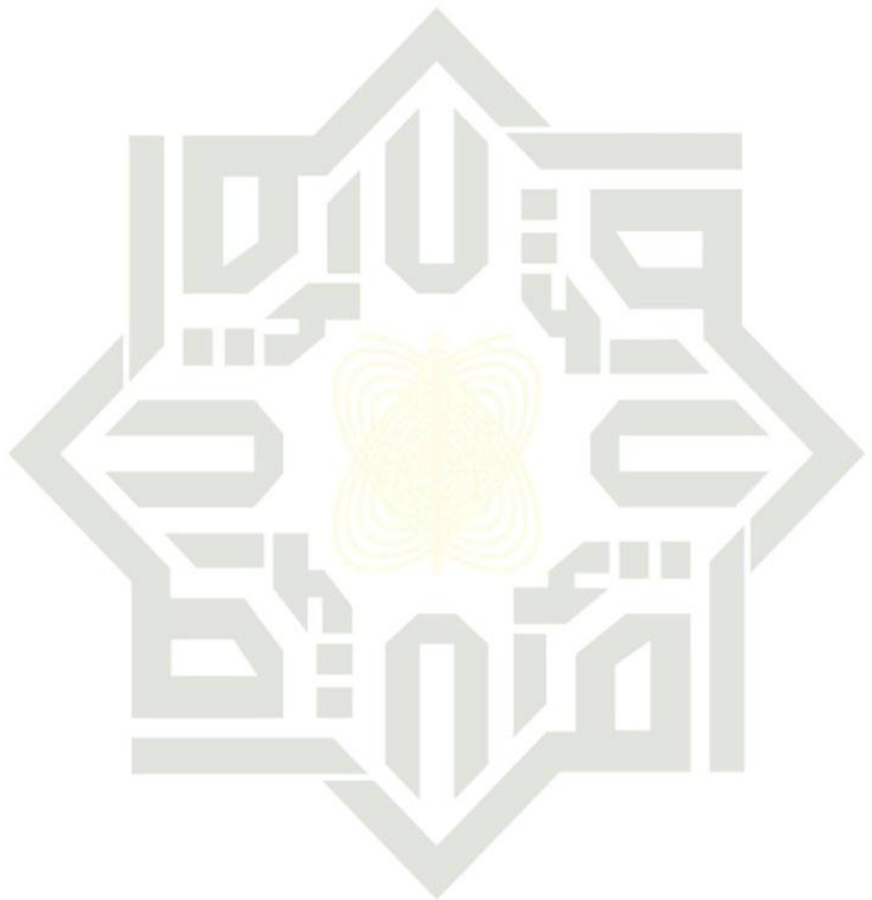
- a. Melaksanakan kegiatan dan usaha untuk menyelenggarakan tugas dan kebijakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
- b. Melaksanakan kegiatan pengobatan termasuk pelayanan darurat karena kecelakaan, kesehatan gigi dan mulut.
- c. Melaksanakan koordinasi kegiatan atas semua kebutuhan pelayanan medis

Pelaksana Urusan Pengembangan SDM Kesehatan

- a. Melaksanakan kegiatan dan usaha untuk menyelenggarakan tugas dan kebijakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- b. Melaksanakan kegiatan kesehatan lingkungan, usaha kesehatan sekolah dan olahraga, penyuluhan kesehatan masyarakat serta perawatan kesehatan yang meliputi segala usaha dan kegiatan pemberian informasi kesehatan

- c. Melaksanakan kegiatan penyuluhan dan bimbingan teknis tenaga kesehatan non medis/ tradisional

Puskesmas Pembantu dan Pos Kesehatan Desa Membantu untuk melakukan kegiatan yang dilakukan puskesmas dalam lingkup wilayah yang lebih kecil.

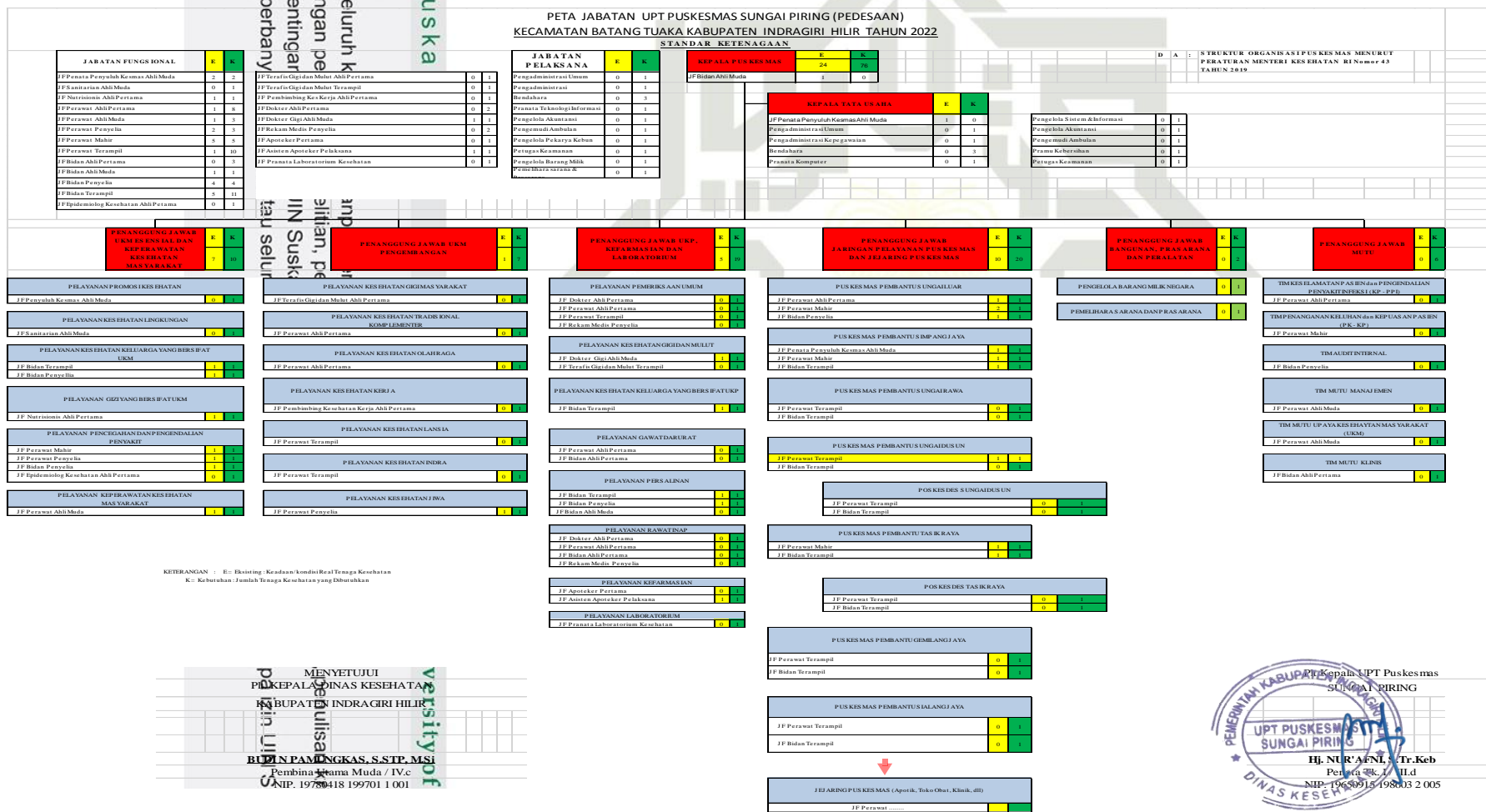


UIN SUSKA RIAU



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

4.8. Struktur Organisasi UPT Puskesmas Sungai Piring Indragiri Hilir



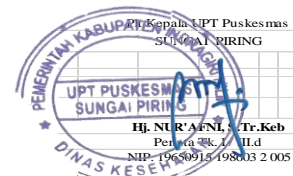
KETERANGAN : E: Eksisting; Keadaan/kondisi Real Teranga Kesehatan
K: Kebaruan; Jumlah Tenaga Kesehatan yang Dibutuhkan

44

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
 1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh k...
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pe...
 b. Pengutipan tidak mengizinkan kepinginan...
 2. Diarangi mengumunkan dan memperbany...

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
 1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh k...
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pe...
 b. Pengutipan tidak mengizinkan kepinginan...
 2. Diarangi mengumunkan dan memperbany...

MENYETUJUI
 KEPALA DINAS KESEHATAN
 KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
 BUDI PAMUNGKAS, S.STP, M.Si
 Pembina Utama Muda / IV.c
 NIP. 19780118 199701 1 001



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

Setelah dilakukan analisis hasil dan pembahasan tentang pengaruh pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai, maka diperoleh kesimpulan :

Pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kinerja Pegawai dari perhitungan koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,339 atau 34 % variabel kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pelatihan. Sisanya $100\% - 34\% = 64\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Artinya semakin baik pendidikan dan pelatihan, maka semakin baik pula kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari kriteria hipotesis data uji t memiliki t hitung sebesar 3,2831 sedangkan t tabel pada taraf 5% untuk 85 orang responden adalah 1,663 dikarenakan t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan menerima H_a dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$) artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir.



6.2 Saran

Beberapa saran yang diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir, dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat membantu dalam hal materi yang diberikan agar bisa dikembangkan dan meningkatkan mutu di UPT. Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir.

2. UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir sebaiknya lebih memperhatikan lagi potensi pegawai agar dapat memiliki pegawai yang berkualitas, sehingga akan lebih muda tercapainya kinerja pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan. Dan juga untuk lebih motivasi pegawai dalam bekerja sehingga pegawai semangat dalam bekerja demi untuk pencapaian tujuan organisasi.

3. UPT. Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir selain memberikan materi pendidikan dan pelatihan, baiknya pembentukan sikap dan perilaku peserta juga diperhatikan sehingga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin dalam bekerja.

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

DAFTAR PUSTAKA

- © Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang Republik Indonesia No. 17 Tahun 2012 tentang Hak Cipta. UIN Suska Riau
- Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang Republik Indonesia No. 17 Tahun 2012 tentang Hak Cipta. UIN Suska Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Ichlasul & Maulidyah Amalina Rizqi. 2022. Peran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Produktivitas Kerja Di PT Surya Trimegah Wisesa. "Jurnal Manajemen Dan Bisnis. (Vol. 2 No.2). September 2022. E- ISSN 2807-5846. Universitas Muhammadiyah Gresik. Hal 107 – 114.
- Amir, F.M 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penelitian Kinerja Di Perusahaan*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Baswan 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Haji Kalla Cabang Makassar*. Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Berti Anggun Melati (2022) Hubungan Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Bogor.
- Harjanto, S.T., Heru, T. 2015. *Manajemen sumber daya manusia (sebagai dasar meraih keunggulan bersaing)*. UPP STM YKPN: Yogyakarta
- Hutomo, D.S. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan Daerah Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*.
- Manika Silviyany, 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Bagian Mekanik Pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen: Pengertian, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara, 2014, Edisi Revisi.
- Kafau, J., Posumah, J.H., dan Mambo. R., 2016. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kecamatan Mapanget Kota Manado.
- Kasmir *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016.
- Mangkunegara, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung



Maulana, 2016. Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Riau Tahun 2016

Melambessy Moses : 2012 “Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Riau “

Moeng J , Lexy. 2018, Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, (Edisi revisi ; Cetakan ketiga puluh delapan)

Melambessy, 2012. Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Riau.

Mulyani T. 2014, Analisis Kebutuhan Diklat, Hal Wajib Dalam Menentukan Pelatihan.

Nedarmayanti., 2017, *Sumber Daya Manusia dan Kinerja*, Bandung : CV. Mandar Maju

Keptin Ambar Aulia (Semarang 2016) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Simamora, Henry. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

Sinambela, L.P. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Graha Ilmu: Yogyakarta

Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2015. *Budaya organisasi*. Prenadamedia Group: Jakarta

Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 128 Menkes Sk II/2004 tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja Pegawai di UPT. Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir.

Identitas Responden

- Nama Responden(Boleh dirahasiakan)
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia :
- Jenjang Pendidikan :
- Masa Kerja :

Pertanyaan

lingkari salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

| A. Pendidikan dan pelatihan (X) | | | | | | |
|--|---|-----|----|----|---|----|
| 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju | | | | | | |
| NO | PERNYATAAN | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh UPT Puskesmas/Kantor memberikan dampak positif bagi Pegawai | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan Pegawai merasa ada perubahan tentang pengetahuan dan wawasan cara berfikir | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | Dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan Pegawai diberi kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung untuk mempraktekan apa yang dicontohkan oleh Instruktur | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | Dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan Pegawai yang selalu mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



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

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 5. | Waktu yang disediakan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan terbatas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | Materi yang diberikan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kerja Pegawai | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. | Selama mengikuti pendidikan dan pelatihan Pegawai mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung mempraktekan apa yang dicontohkan oleh instruktur | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. | Instruktur/pelatih menguasai dengan materi pendidikan dan pelatihan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. | Penyampaian materi yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan sangat jelas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. | pendidikan dan pelatihan yang dilakukan selama ini memiliki hubungan yang erat dengan tujuan yang ditelah ditetapkan sebelumnya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. | Penyampaian materi yang diberikan saat pendidikan dan pelatihan membuat saya mempunyai kesempatan untuk menguasai pekerjaan dalam bidang lain | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

B. Kinerja (Y)

1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| 1 | Bagaimana menurut Pegawai, apakah dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi peningkatan Kinerja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Menurut Pegawai, setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan hasil pekerjaan lebih baik bila dibandingkan sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Pegawai di perusahaan ini berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, Pegawai mampu bekerja sama dengan baik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Bagaimana menurut Pegawai, apakah Pegawai mengalami perubahan dalam kemampuan mempengaruhi orang lain dalam bekerja / bekerjasama setelah mengikuti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

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

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| pendidikan dan pelatihan | | | | | |
| Menurut pendapat Pegawai, apakah sudah efektif cara menyelesaikan pekerjaan dalam Perusahaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Menurut pendapat Pegawai, setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi Pegawai dalam hal ketetapan waktu untuk menyelesaikan masalah lebih Cepat | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Apakah menurut karyawan pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi kedisiplinan kerja Pegawai | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dalam bekerja Pegawai selalu mengikuti prosedur yang ada | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Apakah Pegawai setuju untuk selalu berusaha bekerja keras dengan baik demi kemajuan perusahaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Pegawai jauh lebih menghormati rekan kerja dan atasan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**UJI REALIBILITAS ITEM KUESIONER PENGARUH KINERJA PEGAWAI (11 BUTIR
PERNYATAAN)**

UJI REABILITAS BUTIR PERNYATAAN VARIABEL X

| No | Item1 | Item2 | Item3 | Item4 | Item5 | Item6 | Item7 | Item8 | Item9 | Item10 | Item11 | Jumlah (Y) |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|------------|
| 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 49 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 48 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 17 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 49 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 51 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 49 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 35 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 49 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 39 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 48 |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 51 |
| 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 53 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 51 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 48 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 46 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 53 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 56 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 57 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menyalin sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari pihak yang bersangkutan.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.



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

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

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 58 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 60 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 64 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 68 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 46 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 71 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 74 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 75 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 76 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 77 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 78 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 80 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 81 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 48 |
| 82 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 83 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 53 |
| 85 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| | 390 | 371 | 345 | 381 | 371 | 367 | 367 | 385 | 382 | 375 | 358 | 4092 |
| Varian Total | | | | | | | | | | | | 7,075 |
| Varian Butir | 0,245 | 0,330 | 0,223 | 0,253 | 0,258 | 0,219 | 0,243 | 0,252 | 0,253 | 0,245 | 0,264 | 2,785 |

Nilai Cronbach Alpha : **0,614**
 Kesimpulan: **Pertanyaan Kuesioner Valid karena nilai Cronbach alpha > 0,60 (0,614 > 0,60)**

UJI REALIBILITAS ITEM KUESIONER PENGARUH KINERJA PEGAWAI (11 BUTIR PERTANYAAN)

UJI REABILITAS BUTIR PERNYATAAN VARIABEL Y

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

| No | Item1 | Item2 | Item3 | Item4 | Item5 | Item6 | Item7 | Item8 | Item9 | Item10 | Item11 | Jumlah (Y) |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|------------|
| 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 49 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 48 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 17 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 49 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 51 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 49 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 35 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 49 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 39 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 48 |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 51 |
| 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 53 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 51 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 48 |



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

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 47 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 46 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 53 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 56 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 57 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 60 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 64 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 68 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 46 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 71 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 74 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 75 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 76 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 77 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 78 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 80 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 81 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 48 |
| 82 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 83 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 53 |
| 85 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |

390 371 345 381 371 367 367 385 382 375 358 4092

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Varian Total | | | | | | | | | | | | 7,075 |
| Varian Butir | 0,245 | 0,330 | 0,223 | 0,253 | 0,258 | 0,219 | 0,243 | 0,252 | 0,253 | 0,245 | 0,264 | 2,785 |

Nilai Cronbach Alpha 0,614

Kesimpulan Pertanyaan Kuesioner Valid karena nilai Cronbach alpha > 0,60 (0,614 > 0,60)

**TABEL BANTU MENGUKUR UJI NORMALITAS KOLMOGOROF-SMIRNOV
(HITUNG MANUAL DENGAN EXCEL)**

| X | fi | fkum | fs | z | ft | ft-fs | [ft-fs] | Dmax |
|-----|----|------|-------|-------|------|-------|---------|------|
| 41 | 2 | 2 | 0.024 | -2.00 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.13 |
| 42 | 2 | 4 | 0.047 | -1.69 | 0.05 | 0.00 | 0.00 | |
| 43 | 4 | 8 | 0.094 | -1.39 | 0.08 | -0.01 | 0.01 | |
| 44 | 8 | 16 | 0.188 | -1.08 | 0.14 | -0.05 | 0.05 | |
| 45 | 4 | 20 | 0.235 | -0.78 | 0.22 | -0.02 | 0.02 | |
| 46 | 14 | 34 | 0.400 | -0.47 | 0.32 | -0.08 | 0.08 | |
| 47 | 11 | 45 | 0.529 | -0.17 | 0.43 | -0.10 | 0.10 | |
| 48 | 13 | 58 | 0.682 | 0.14 | 0.55 | -0.13 | 0.13 | |
| 49 | 7 | 65 | 0.765 | 0.44 | 0.67 | -0.09 | 0.09 | |
| 50 | 5 | 70 | 0.824 | 0.75 | 0.77 | -0.05 | 0.05 | |
| 51 | 2 | 72 | 0.847 | 1.05 | 0.85 | 0.01 | 0.01 | |
| 52 | 5 | 77 | 0.906 | 1.36 | 0.91 | 0.01 | 0.01 | |
| 53 | 2 | 79 | 0.929 | 1.66 | 0.95 | 0.02 | 0.02 | |
| 54 | 5 | 84 | 0.988 | 1.97 | 0.98 | -0.01 | 0.01 | |
| 55 | 1 | 85 | 1.000 | 2.58 | 1.00 | 0.00 | 0.00 | |
| n = | 85 | | | | | | | |

Kesimpulan Uji Normalitas distribusi data terdistribusi dengan normal, yang mana nilai D Hitung < dari nilai D Tabel (0,13 < 0,145)

D Hitung 0.13
D Tabel 0.145

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

| NO | Item1 | Item2 | Item3 | Item4 | Item5 | Item6 | Item7 | Item8 | Item9 | Item10 | Item11 | Jumlah (Y) | Y ² |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|------------|----------------|
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 2401 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 2209 |
| 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 | 2116 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 | 2209 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 | 2304 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 | 1849 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 | 2025 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 41 | 1681 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 | 2116 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 48 | 2304 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 | 2116 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 | 1764 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 | 1849 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 44 | 1936 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 | 1936 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 1764 |
| 17 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 | 1849 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 48 | 2304 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 | 2116 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 | 2304 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 | 2025 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 | 2209 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 | 2209 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 | 2209 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 2025 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 49 | 2401 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 51 | 2601 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 | 1936 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 2209 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 | 2025 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 1849 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 | 2304 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 | 2304 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 2116 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 | 1849 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 | 2209 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 | 2116 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 | 2209 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 48 | 2304 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 2401 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 | 2025 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 2025 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 50 | 2500 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 | 2116 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 2025 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 1849 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 53 | 2809 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 2025 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 46 | 2116 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 | 3025 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 | 2116 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 49 | 2401 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 51 | 2601 |
| 54 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 | 2809 |



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

| | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|
| 55 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 47 | 2209 |
| 56 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 51 | 2601 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 | 2704 |
| 58 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 | 2209 |
| 59 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 43 | 1849 |
| 60 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 | 2025 |
| 61 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 47 | 2209 |
| 62 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 42 | 1764 |
| 63 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 44 | 1936 |
| 64 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 45 | 2025 |
| 65 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 41 | 1681 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 42 | 1764 |
| 67 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 40 | 1600 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 | 1600 |
| 69 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 | 2116 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 49 | 2401 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 51 | 2601 |
| 72 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 | 2809 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 47 | 2209 |
| 74 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 51 | 2601 |
| 75 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 | 2704 |
| 76 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 | 2209 |
| 77 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 43 | 1849 |
| 78 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 | 2025 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 53 | 2809 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 53 | 2809 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 2025 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 | 2025 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 2025 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 50 | 2500 |
| 85 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 | 2116 |
| | | | | | | | | | | | | | 185113 |
| $\sum X$ | 390 | 371 | 365 | 365 | 285 | 365 | 352 | 372 | 366 | 365 | 361 | 3957 | |
| $\sum X^2$ | 1810 | 1649 | 1597 | 1597 | 1029 | 1599 | 1484 | 1656 | 1606 | 1605 | 1557 | | |
| $\sum XY$ | 18209 | 17356 | 17086 | 17078 | 13356 | 17071 | 16472 | 17389 | 17108 | 17100 | 16888 | | |
| r_{Hitung} | 0,391 | 0,518 | 0,576 | 0,527 | 0,343 | 0,468 | 0,554 | 0,449 | 0,423 | 0,587 | 0,562 | | |
| r_{tabel} | 0,2133 | 0,2133 | 0,2133 | 0,2133 | 0,2133 | 0,2133 | 0,2133 | 0,2133 | 0,2133 | 0,2133 | 0,2133 | | |

Kesimpulan seluruh butir kuesioner valid (Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan), dimana 11 butir pertanyaan memiliki nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$.

Tabulasi Data Variabel Y / Kinerja Pegawai untuk mengukur uji validitas

| No | Item1 | Item2 | Item3 | Item4 | Item5 | Item6 | Item7 | Item8 | Item9 | Item10 | Item11 | Jumlah (Y) | Y ² |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|------------|----------------|
| 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 | 1849 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 2116 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 49 | 2401 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 | 2304 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 49 | 2401 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 47 | 2209 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 | 2304 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 | 1849 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 | 2304 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 | 2704 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 48 | 2304 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 48 | 2304 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 47 | 2209 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 47 | 2209 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 | 2209 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 | 2209 |
| 17 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 46 | 2116 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 49 | 2401 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 | 2304 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 | 2916 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 51 | 2601 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 2116 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 47 | 2209 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 2304 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 49 | 2401 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 2209 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 | 2916 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 | 2209 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 | 2704 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 2401 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 2209 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 | 2209 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 | 2304 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 | 2116 |
| 35 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 50 | 2500 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 49 | 2401 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 | 2025 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 | 2209 |
| 39 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 | 2304 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 | 2809 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 48 | 2304 |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 47 | 2209 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 51 | 2601 |
| 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 53 | 2809 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 51 | 2601 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 48 | 2304 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 | 2704 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 | 2116 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 | 2304 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 | 2704 |

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

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

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 46 | 2116 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 | 2116 |
| 53 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 | 2304 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 | 2209 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 | 2116 |
| 56 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 52 | 2704 |
| 57 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 2401 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 | 2704 |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 | 2116 |
| 60 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 | 2304 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 | 2704 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 46 | 2116 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 | 2116 |
| 64 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 | 2304 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 | 2209 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 | 2116 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 | 2704 |
| 68 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 2401 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 46 | 2116 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 | 2116 |
| 71 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 | 2304 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 | 2209 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 | 2116 |
| 74 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 52 | 2704 |
| 75 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 2401 |
| 76 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 | 2704 |
| 77 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 | 2116 |
| 78 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 | 2304 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 1936 |
| 80 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 2025 |
| 81 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 48 | 2304 |
| 82 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 | 2704 |
| 83 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 | 2116 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 53 | 2809 |
| 85 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 | 3025 |

| | | | | | | | | | | | | |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 390 | 371 | 345 | 381 | 371 | 367 | 367 | 385 | 382 | 375 | 358 | 4109 | 19920 |
| $\sum X$ | | | | | | | | | | | | 3 |
| $\sum X^2$ | 1810 | 1647 | 1419 | 1729 | 1641 | 1603 | 1605 | 1765 | 1738 | 1675 | 1530 | |
| $\sum XY$ | 18892 | 17984 | 16724 | 18450 | 17996 | 17813 | 17791 | 18660 | 18511 | 18181 | 17347 | |
| r Hitung | 0,360 | 0,394 | 0,449 | 0,291 | 0,553 | 0,701 | 0,462 | 0,443 | 0,406 | 0,490 | 0,364 | |
| r tabel | 0,213 | 0,213 | 0,213 | 0,213 | 0,213 | 0,213 | 0,213 | 0,213 | 0,213 | 0,213 | 0,213 | |

Kesimpulan seluruh butir kuesioner valid (Pengaruh Kinerja Pegawai), dimana 11 butir pertanyaan memiliki nilai r Hitung > r Tabel.



SUMMARY OUTPUT

| Regression Statistics | |
|-----------------------|--------|
| R Square | 0,3537 |
| Adjusted R Square | 96 |
| F | 0,1251 |
| Standard Error | 71 |
| Observations | 0,1146 |
| | 31 |
| | 2,5028 |
| | 08 |
| | 85 |

| ANOVA | | df | SS | MS | F | Significance F | | | | |
|------------|--------------|----------------|----------|----------|-----------|----------------|-------------|-------------|--|--|
| Regression | | 1 | 74,39011 | 74,39011 | 11,87573 | 0,000895 | | | | |
| Residual | | 83 | 519,9158 | 6,264045 | | | | | | |
| Total | | 84 | 594,3059 | | | | | | | |
| | Coefficients | Standard Error | t Stat | P-value | Lower 95% | Upper 95% | Lower 95,0% | Upper 95,0% | | |
| Intercept | 34,7905 | 3,88362 | 8,958267 | 7,91E-14 | 27,06614 | 42,51486 | 27,06614 | 42,51486 | | |
| Variable 1 | 0,2892 | 0,083941 | 3,446118 | 0,000895 | 0,122315 | 0,456225 | 0,122315 | 0,456225 | | |

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

Tabel Bantu Uji Auto Korelasi

| Observation | Predicted Y | Residuals | Rest-Rest-1 | Res^2 | Rest-Rest-1^2 |
|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|---------------|
| 1 | 43.23586585 | 8.76413415 | | 76.8100474 | |
| 2 | 44.55294076 | -4.552940758 | -13.31707491 | 20.72926954 | 177.3444841 |
| 3 | 45.21147821 | 0.788521789 | 5.341462546 | 0.621766611 | 28.53122213 |
| 4 | 45.21147821 | -5.211478211 | -6 | 27.15950515 | 36 |
| 5 | 43.56513458 | 2.434865423 | 7.646343634 | 5.928569628 | 58.46657097 |
| 6 | 43.8944033 | 1.105596696 | -1.329268727 | 1.222344054 | 1.766955348 |
| 7 | 45.21147821 | 0.788521789 | -0.317074907 | 0.621766611 | 0.100536497 |
| 8 | 43.23586585 | -0.23586585 | -1.024387639 | 0.055632699 | 1.049370035 |
| 9 | 44.88220948 | -1.882209484 | -1.646343634 | 3.542712543 | 2.710447362 |
| 10 | 45.54074694 | 0.459253062 | 2.341462546 | 0.210913375 | 5.482446856 |
| 11 | 45.21147821 | 0.788521789 | 0.329268727 | 0.621766611 | 0.108417894 |
| 12 | 44.55294076 | 0.447059242 | -0.341462546 | 0.199861966 | 0.116596671 |
| 13 | 44.55294076 | -0.552940758 | -1 | 0.305743481 | 1 |
| 14 | 44.55294076 | 0.447059242 | 1 | 0.199861966 | 1 |
| 15 | 44.55294076 | -2.552940758 | -3 | 6.517506512 | 9 |
| 16 | 44.55294076 | -1.552940758 | 1 | 2.411624997 | 1 |
| 17 | 43.8944033 | -2.894403304 | -1.341462546 | 8.377570486 | 1.799521763 |
| 18 | 45.21147821 | -0.211478211 | 2.682925093 | 0.044723034 | 7.198087052 |
| 19 | 44.88220948 | -0.882209484 | -0.670731273 | 0.778293575 | 0.449880441 |
| 20 | 46.85782185 | 2.142178154 | 3.024387639 | 4.588927245 | 9.14692059 |
| 21 | 45.87001567 | -2.870015665 | -5.012193819 | 8.236989918 | 25.12208688 |
| 22 | 44.22367203 | 2.776327969 | 5.646343634 | 7.707996993 | 31.88119644 |
| 23 | 44.55294076 | 0.447059242 | -2.329268727 | 0.199861966 | 5.425492802 |
| 24 | 44.88220948 | 0.117790516 | -0.329268727 | 0.013874606 | 0.108417894 |
| 25 | 45.21147821 | -0.211478211 | -0.329268727 | 0.044723034 | 0.108417894 |
| 26 | 44.55294076 | 0.447059242 | 0.658537454 | 0.199861966 | 0.433671578 |
| 27 | 46.85782185 | 4.142178154 | 3.695118912 | 17.15763986 | 13.65390377 |
| 28 | 44.55294076 | -2.552940758 | -6.695118912 | 6.517506512 | 44.82461725 |
| 29 | 46.19928439 | -1.199284392 | 1.353656366 | 1.438283053 | 1.832385556 |
| 30 | 45.21147821 | -2.211478211 | -1.012193819 | 4.890635879 | 1.024536328 |
| 31 | 44.55294076 | -1.552940758 | 0.658537454 | 2.411624997 | 0.433671578 |
| 32 | 44.88220948 | 1.117790516 | 2.670731273 | 1.249455637 | 7.132805533 |
| 33 | 44.88220948 | 1.117790516 | 0 | 1.249455637 | 0 |
| 34 | 44.22367203 | 1.776327969 | 0.658537454 | 3.155341054 | 0.433671578 |
| 35 | 45.54074694 | -2.540746938 | -4.317074907 | 6.455395004 | 18.63713576 |
| 36 | 45.21147821 | -0.211478211 | 2.329268727 | 0.044723034 | 5.425492802 |
| 37 | 43.56513458 | 0.434865423 | 0.646343634 | 0.189107936 | 0.417760094 |
| 38 | 44.88220948 | 0.117790516 | -0.317074907 | 0.013874606 | 0.100536497 |
| 39 | 44.88220948 | 1.117790516 | 1 | 1.249455637 | 1 |
| 40 | 46.52855312 | 0.471446881 | -0.646343634 | 0.222262162 | 0.417760094 |
| 41 | 44.88220948 | -1.882209484 | -2.353656366 | 3.542712543 | 5.539698288 |
| 42 | 44.88220948 | -1.882209484 | 0 | 3.542712543 | 0 |
| 43 | 46.19928439 | 3.800715608 | 5.682925093 | 14.44543913 | 32.29563761 |

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

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

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

| | | | | | |
|----|-------------|--------------|--------------|-------------|-------------|
| 44 | 46.52855312 | -2.528553119 | -6.329268727 | 6.393580874 | 40.05964262 |
| 45 | 45.87001567 | -3.870015665 | -1.341462546 | 14.97702125 | 1.799521763 |
| 46 | 44.88220948 | -3.882209484 | -0.012193819 | 15.07155048 | 0.000148689 |
| 47 | 46.52855312 | 1.471446881 | 5.353656366 | 2.165155924 | 28.66163648 |
| 48 | 43.8944033 | -0.894403304 | -2.365850185 | 0.79995727 | 5.597247098 |
| 49 | 44.55294076 | -0.552940758 | 0.341462546 | 0.305743481 | 0.116596671 |
| 50 | 46.19928439 | 6.800715608 | 7.353656366 | 46.24973278 | 54.07626194 |
| 51 | 44.22367203 | 1.776327969 | -5.024387639 | 3.155341054 | 25.24447115 |
| 52 | 44.22367203 | 2.776327969 | 1 | 7.707996993 | 1 |
| 53 | 44.88220948 | 4.117790516 | 1.341462546 | 16.95619873 | 1.799521763 |
| 54 | 44.55294076 | 6.447059242 | 2.329268727 | 41.56457287 | 5.425492802 |
| 55 | 44.22367203 | 0.776327969 | -5.670731273 | 0.602685116 | 32.15719317 |
| 56 | 46.19928439 | 0.800715608 | 0.024387639 | 0.641145485 | 0.000594757 |
| 57 | 45.54074694 | 4.459253062 | 3.658537454 | 19.88493787 | 13.3848963 |
| 58 | 46.19928439 | -1.199284392 | -5.658537454 | 1.438283053 | 32.01904612 |
| 59 | 44.22367203 | -3.223672031 | -2.024387639 | 10.39206136 | 4.098145312 |
| 60 | 44.55294076 | -1.552940758 | 1.670731273 | 2.411624997 | 2.791342987 |
| 61 | 45.87001567 | -0.870015665 | 0.682925093 | 0.756927257 | 0.466386682 |
| 62 | 43.23586585 | -3.23586585 | -2.365850185 | 10.4708278 | 5.597247098 |
| 63 | 44.22367203 | -2.223672031 | 1.012193819 | 4.9447173 | 1.024536328 |
| 64 | 45.21147821 | -2.211478211 | 0.012193819 | 4.890635879 | 0.000148689 |
| 65 | 44.55294076 | -5.552940758 | -3.341462546 | 30.83515106 | 11.16537195 |
| 66 | 44.22367203 | -4.223672031 | 1.329268727 | 17.83940542 | 1.766955348 |
| 67 | 43.23586585 | -3.23586585 | 0.987806181 | 10.4708278 | 0.97576105 |
| 68 | 43.56513458 | -3.565134577 | -0.329268727 | 12.71018455 | 0.108417894 |
| 69 | 44.22367203 | -0.223672031 | 3.341462546 | 0.050029177 | 11.16537195 |
| 70 | 44.22367203 | 0.776327969 | 1 | 0.602685116 | 1 |
| 71 | 44.88220948 | 4.117790516 | 3.341462546 | 16.95619873 | 11.16537195 |
| 72 | 44.55294076 | 6.447059242 | 2.329268727 | 41.56457287 | 5.425492802 |
| 73 | 44.22367203 | -0.223672031 | -6.670731273 | 0.050029177 | 44.49865572 |
| 74 | 46.19928439 | 1.800715608 | 2.024387639 | 3.242576701 | 4.098145312 |
| 75 | 45.21147821 | 9.788521789 | 7.987806181 | 95.81515881 | 63.80504758 |
| 76 | 46.52855312 | -1.528553119 | -11.31707491 | 2.336474637 | 128.0761845 |
| 77 | 44.22367203 | -3.223672031 | -1.695118912 | 10.39206136 | 2.873428126 |
| 78 | 45.21147821 | -2.211478211 | 1.012193819 | 4.890635879 | 1.024536328 |
| 79 | 43.56513458 | 11.43486542 | 13.64634363 | 130.7561472 | 186.2226946 |
| 80 | 43.8944033 | 1.105596696 | -10.32926873 | 1.222344054 | 106.6937924 |
| 81 | 44.55294076 | -1.552940758 | -2.658537454 | 2.411624997 | 7.067821393 |
| 82 | 46.52855312 | -3.528553119 | -1.975612361 | 12.45068711 | 3.903044202 |
| 83 | 44.22367203 | -1.223672031 | 2.304881088 | 1.497373239 | 5.31247683 |
| 84 | 46.52855312 | -3.528553119 | -2.304881088 | 12.45068711 | 5.31247683 |
| 85 | 43.23586585 | -3.23586585 | 0.292687269 | 10.4708278 | 0.085665837 |
| | | | | 799.1136745 | 1395.587145 |

Rumus $DW = \frac{(\text{Jumlah Rest}-\text{Rest}-1)^2/\text{Jumlah (Rest)}^2)}{1.7464}$

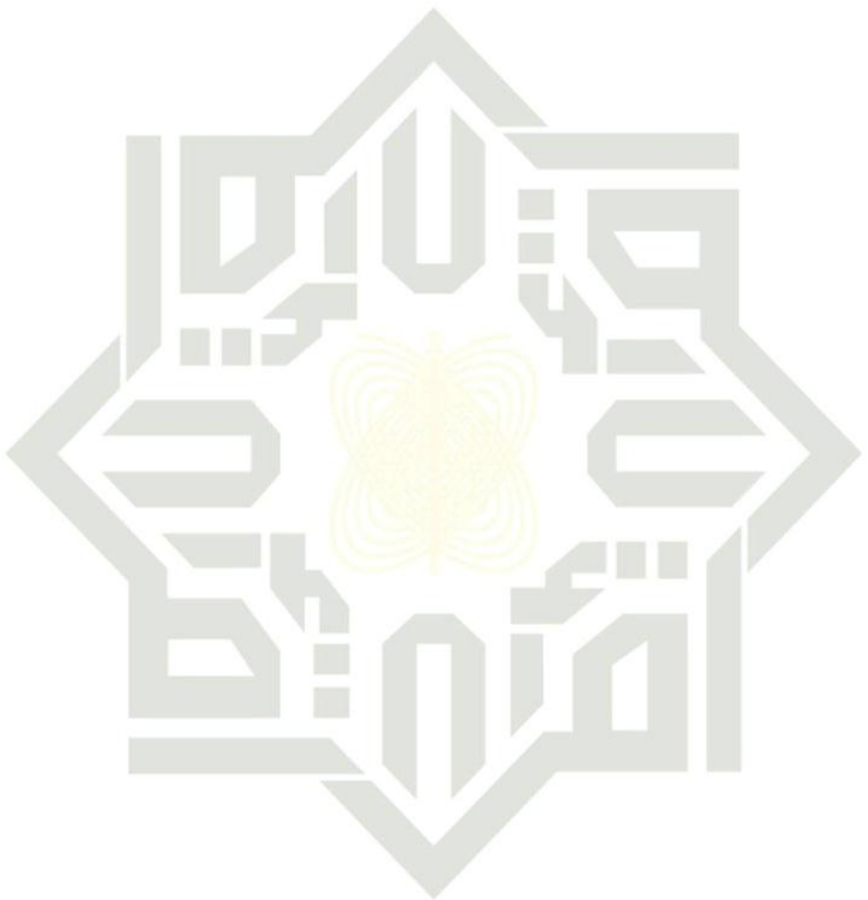
DW 1.7464

dL 1.6235

1.6711
2.3289
2.3765

Kesimpulan : 1. $DU < DW < 4 - DU$ maka H_0 diterima , artinya tidak terjadi autokorelasi

$1.6711 < 1,7464 < 2.3289$



UIN SUSKA RIAU



4. **Peraturan** melindungi Undang-Undang
4. **Dilarang** menyalip 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.



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



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

Nomor : B-2188/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/3/2023 Pekanbaru, 07 Maret 2023 M
 Sifat : Biasa 14 Sya'ban 1444 H
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
 Yth. **Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.


Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Irma Risanti
 NIM : 11970120633
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja UPT. Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an Dekan
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan
 Pengembangan Lembaga,

Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
 NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

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



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
DINAS KESEHATAN
UPT PUSKESMAS SUNGAI PIRING

Jln. Kesehatan Nomor 01 Sungai Piring Kec. Batang Tuaka Kode Pos 29252
Email : Puskesmas.sungai_piring@yahoo.com



SURAT KETERANGAN
Nomor : 000/PKM.SP/V/2023/237

Yang betanda tangan di bawah ini Plt. Kepala UPT. Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir, Hj. Nur'afni S.Tr. Keb menerangkan bahwa :

| | |
|-----------------------|--------------------------------|
| Nama | : Irma Risanti |
| Tempat, Tanggal Lahir | : Lubuk Jambi, 31 Januari 2001 |
| Jurusan | : S1 Manajemen |
| Universitas | : Sultan Syarif Kasim Riau |

Benar yang tersebut diatas telah selesai melaksanakan Penelitian di UPT. Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir terhitung tanggal 16 Desember 2022 s/d 30 Maret 2023 dengan judul. "Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Tenaga Kesehatan UPT. Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sungai Piring , 31 Mei 2023



Hj. Nur'afni S.Tr. Keb
Kepala UPT Puskesmas Sungai Piring



Hj. Nur'afni S.Tr. Keb

NIP : 19650915 198603 2 005



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Irma Risanti. Lahir di Lubuk Jambi, pada tanggal 31 Januari 2001. Anak kedua dari 2 bersaudara, dari pasangan Musnil dan Rismayanti. Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis adalah SDN 003 Sungai Luar, lulus pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan ke Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tembilahan, lulus tahun 2016. Setelah itu ke SMA Negeri 1 Tembilahan Kota, lulus pada tahun 2019. Kemudian pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Negeri dengan mengambil jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Sebagai tugas akhir akhir perkuliahan, penulis melaksanakan penelitian pada bulan Desember 2022 – Maret 2023 di UPT. Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir dengan judul penelitian **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir.** Alhamdulillah. Penulisan dinyatakan lulus pada sidang munaqasyah pada tanggal 5 juli 2023 dengan IPK 3, 36 dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E)