

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT),  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DIKANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA  
PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

UIN SUSKA RIAU

**OLEH :**

**RAJA SELLA MAYLIZA**  
**NIM. 11970123779**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
TAHUN 2023**

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT),  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DIKANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA  
PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**UIN SUSKA RIAU**

**Oleh :**

**RAJA SELLA MAYLIZA**  
**NIM. 11970123779**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
TAHUN 2023**

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : RAJA SELLA MAYLIZA  
 NIM : 11970123779  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT), PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIKANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI RIAU

**DISETUJUI OLEH**  
**PEMBIMBING**

**Dr. TRIAN ZULHADI, SE, M.Ec**  
**NIP. 19760211 200716 1 002**

**MENGETAHUI,**

DEKAN

**Dr. MAHYARNI, S.E., M.M**  
**NIP. 19700826 199903 2 001**

KETUA PROGRAM STUDI  
 S1 MANAJEMEN

**ASTUTI MEFLINDA, SE., M.M**  
**NIP. 19670725 200003 1 002**



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Raja Sella Mayliza  
 NIM : 11970123779  
 Jurusan : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat),  
 Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor  
 Wilayah Agama Provinsi Riau  
 Tanggal Ujian : 20 November 2023

**Tim Penguji**

Ketua  
 Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si

Sekretaris  
 Saipul Al Sukri, SE, M.Si

Penguji I  
 Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec

Penguji II  
 Dr. Muhammad April, SH, M.Hum

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



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

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Raja Sella Mayliza  
 NIM : 11970123779  
 Tempat/Tgl. Lahir : Sedanau, 23 September 2001  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : Manajemen

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

"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau"

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 13 November 2023  
 Yang membuat pernyataan



Raja Sella Mayliza

NIM : 11970123779

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## ABSTRAK

### **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT), PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIKANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI RIAU**

**RAJA SELLA MAYLIZA**  
**NIM. 11970123779**

Penelitian ini dilakukan Dikantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dikantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif, teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang diberikan kepada 113 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS Dikantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau berjumlah 159 responden. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 113 responden dengan rumus slovin tingkat kesalahan 5%. Analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sedangkan secara simultan variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan sebesar 0,714% atau 71,4%.

**Kata kunci : Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF EDUCATION AND TRAINING (DIKLAT), CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OF RIAU PROVINCE**

**RAJA SELLA MAYLIZA**  
**NIM. 11970123779**

*This research was conducted at the Regional Office of the Ministry of Religion, Riau Province. The purpose of this research is to determine whether education and training (Diklat), career development partially influence the performance of employees at the Regional Office of the Ministry of Religion, Riau Province. The data analysis method used is the quantitative descriptive analysis method, the data collection technique is in the form of a questionnaire given to 113 respondents. The population in this study were all civil servant employees at the Regional Office of the Ministry of Religion, Riau Province, totalling 159 respondents. The number of samples taken was 113 respondents with the Slovin formula having an error rate of 5%. Data analysis using multiple linear regression analysis. The results of the research show that partially Education and Training (Diklat) have a positive and significant effect on performance and Career Development has a positive and significant effect on performance. Meanwhile, simultaneously the Education and Training (Diklat) variable, Career Development has a significant effect of 0.714% or 71.4 %.*

**Keywords:** *Education and Training (Diklat), Career Development and Employee Performance*

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

Alhamdulillahrabbi'l'amin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau”**.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua yang saya cintai yaitu ayahnda Raja Ayib dan Ibunda Bintarwati Abriza, laki-laki dan perempuan hebat yang selalu menjadi penyemangat dan membuat saya bangkit dari kata menyerah dengan memberikan motivasi, mendoakan dan memberi dukungan penuh sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini. Rasa terimakasih juga saya ucapkan kepada ketiga adik tercinta saya ananda Raja Muhamad Arif, Raja Najla Hulawa, dan Raja Zahwa Mumtaza yang menjadi salah satu alasan semangat tinggi saya untuk menyelesaikan tulisan ini agar menjadi contoh teladan yang baik bagi dan menjadi kebanggaan mereka. Alhamdulillah kini saya bisa berada di tahap ini, maka dari itu saya persembahkan karya tulis sederhana ini untuk kedua orang tua saya dan ketiga adik saya.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari begitu banyak bantuan dari berbagai pihak, semangat, kerjasama dari berbagai pihak keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

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





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Sehani SE, MM selaku Pembimbing Akademik (PA) yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Trian Zulhadi, SE, M.Ec selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama menuntut ilmu pada almameter ini.
7. Terimakasih kepada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini
8. Sahabat saya tercinta yakni Vira Aulia, Putri Annisa, Nurfitriani, Riska Hardiyani, Siti Endang Kusdarini, Fadhila Putri Mayuta, Rosiana Azura, Nurhasanah S, Putri Suci Amelia dan beberapa pihak lainnya yang senantiasa mendoakan dan selalu memberikan dukungan. Kata-kata semangat dan doa dari kalian sangatlah berarti, terimakasih banyak.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Pemilik NIM 180120201009 yang selalu memberikan dukungan, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan kebahagiaan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

Semoga semua motivasi, semangat, dan do'a serta bantuan yang telah diberikan mendapatkan imbalan dari Allah SWT dan semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak.

Pekanbaru, November 2023

Penulis

**Raja Sella Mayliza**  
**11970123779**



**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Kinerja .....	11
2.1.1 Definisi Kinerja.....	11
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
2.1.3 Indikator Kinerja .....	13
2.2 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	14
2.2.1 Definisi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) .....	14
2.2.2 Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan .....	15
2.2.3 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan.....	15
2.2.4 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan.....	16
2.2.5 Metode - Metode Pelatihan .....	16
2.2.6 Indikator Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	19
2.3 Pengembangan Karir .....	20
2.3.1 Definisi Pengembangan Karir .....	20
2.3.2 Tujuan Pengembangan Karir .....	20
2.3.3 Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir .....	21
2.3.4 Indikator Pengembangan Karir .....	21
2.4 Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian .....	23

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja.....	23
2.4.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja.....	23
2.4.3 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja .....	24
2.5 Pandangan Islam Terkait Variabel .....	25
2.5.1 Pendidikan dan Pelatihan dalam Pandangan Islam....	25
2.5.2 Pengembangan Karir dalam Pandangan Islam.....	26
2.5.3 Kinerja dalam Pandangan Islam .....	26
2.6 Penelitian Terdahulu.....	27
2.7 Kerangka Pemikiran .....	34
2.8 Konsep Operasional Variabel.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1 Tempat, Waktu dan Lokasi Penelitian.....	36
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	36
3.2.1 Data Primer .....	36
3.2.2 Data Sekunder .....	36
3.3 Populasi dan Sampel.....	37
3.3.1 Populasi.....	37
3.3.2 Sampel.....	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.4.1 Kuesioner .....	38
3.5 Teknis Analisis Data.....	39
3.6 Uji Kualitas Data .....	39
3.6.1 Uji Validitas .....	39
3.6.2 Uji Realibilitas .....	40
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	40
3.7.1 Uji Normalitas.....	40
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	40
3.7.3 Uji Heteroskedastitas .....	41
3.7.4 Uji Autokorelasi.....	42



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.8 Regresi Linear Berganda .....	43
3.9 Uji Hipotesis .....	43
3.9.1 Uji t (Uji Secara Parsial) .....	43
3.9.2 Uji F (Uji Secara Simultan) .....	44
3.10 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	44
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
4.1 Sejarah Singkat Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau .....	46
4.2 Visi dan Misi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau .....	48
4.2.1 Visi .....	48
4.2.2 Misi .....	48
4.3 Struktur Organisasi .....	49
4.4 Uraian Tugas (Job Description) Bagian/Unit .....	49
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	54
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	54
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja ... ..	55
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	56
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	56
5.2.1 Kinerja Pegawai (Y) .....	57
5.2.2 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X1) .....	58
5.2.3 Pengembangan Karir (X2) .....	60
5.3 Uji Kualitas Data .....	62
5.3.1 Uji Validitas .....	62
5.3.2 Uji Reliabilitas .....	64
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	65
5.4.1 Uji Normalitas .....	65
5.4.2 Uji Multikolinearitas .....	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.

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	68
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	68
5.5 Uji Hipotesis .....	69
5.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	69
5.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	70
5.5.3 Uji Simultan (Uji f).....	72
5.5.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	72
5.6 Pembahasan .....	74
5.6.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.	74
5.6.2 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.....	75
5.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.....	76
<b>BAB VI KESIMPULAN .....</b>	<b>78</b>
6.1 Kesimpulan.....	78
6.2 Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai PNS Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Tahun 2022.....	2
Tabel 1.2	Rekapitulasi Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Tahun 2018-2022 .....	3
Tabel 1.3	Jenis-jenis Diklat Yang Pernah Diikuti Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Tahun 2020-2022 .....	4
Tabel 1.4	Tingkat Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Tahun 2021-2022.....	6
Tabel 2.1	Perbedaan antara Pendidikan dan Pelatihan .....	15
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 2.3	Definisi Konsep Operasional Variabel .....	35
Tabel 3.1	Interpretasi Koefisien Determinasi .....	45
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	54
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	55
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..	56
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Pegawai (Y)....	57
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pendidikan dan Pelatihan (X1) .....	58
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pengembangan Karir (X2).....	60
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	62
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X1) .....	63
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2) .....	64
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas .....	64
Tabel 5.12	Uji Normalitas.....	65
Tabel 5.13	Hasil Uji Multikolinearitas .....	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.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Tabel 5.14	Hasil Uji Autokorelasi .....	68
Tabel 5.15	Regresi Linear Berganda .....	69
Tabel 5.16	Uji Parsial (Uji t).....	71
Tabel 5.17	Uji Simultan (Uji f).....	73
Tabel 5.18	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	73





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Provinsi Riau	49
Gambar 5.1 Uji Heterokedastisitas.....	67



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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting yang ada dalam suatu instansi atau organisasi. Sebuah instansi memerlukan pegawai yang mampu mengemban tugas yang diberikan untuk mewujudkan kualitas sumber daya manusia tersebut. Untuk menjadi instansi yang unggul, tentunya harus didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang baik. Permasalahannya adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja yang optimal sesuai yang diharapkan oleh instansi. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerjanya.

Kinerja sangatlah penting dilaksanakan dengan adanya kinerja dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai hukum dan sesuai dengan moral serta etika (Fandi Mandang et al., 2017).

Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah suatu tingkat

keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi serta tergantung sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau adalah salah satu Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau yang berada dibawah Kementerian Agama RI (Pusat) yang tugas pokoknya melakukan pembinaan dan pelayanan dibidang agama dan keagamaan, sekaligus berfungsi melakukan dan menjabarkan kebijakan Menteri Agama RI. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau merupakan instansi vertical yang tidak diotonomikan dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Agama. Oleh karena itu, setiap kebijakan yang dilakukan harus senantiasa beredar pada garis dan rel yang telah ditetapkan oleh Menteri Agama dan sekaligus memiliki kewajiban untuk memberikan laporan kepada Menteri Agama.

**Tabel 1.1 Jumlah Pegawai PNS Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Tahun 2022**

No	Bidang/Unit Pekerjaan	Jumlah Pegawai PNS
1	Subbagian Perencanaan Data	11
2	Subbagian Organisasi	11
3	Subbagian Kepegawaian	15
4	Subbagian Keuangan	18
5	Subbagian Umum	17
6	Bidang Pendidikan Madrasah	32
7	Bidang Penyelenggaraan Haji&Umrah	14
8	Bidang Urusan Agama	28
9	Pembimbing Masyarakat Kristen	5
10	Pembimbing Masyarakat Katolik	3
11	Pembimbing Masyarakat Hindu	3
12	Pembimbing Masyarakat Budha	2
	Total	159

Sumber : Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pegawai PNS di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau pada tahun 2022 sebanyak 159 orang pegawai PNS yang tetap.

**Tabel 1.2 Target dan Realisasi Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Tahun 2018-2022**

Tahun	Target Pekerjaan (Jenis Pekerjaan)	Realisasi Pekerjaan (Pencapaian)
2018	73	62
2019	68	59
2020	87	72
2021	75	68
2022	74	65

**Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau 2022**

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat realisasi kerja pegawai tidak stabil. Hal tersebut dapat dilihat dari 5 tahun terakhir. Dimana pada tahun 2018 terdapat 73 jenis pekerjaan, realisasi pekerjaan berjumlah 62, ditahun 2019 terdapat 68 jenis pekerjaan, pencapaiannya sebanyak 59, kemudian ditahun 2020 jenis pekerjaan bertambah banyak menjadi 87, sedangkan pencapaiannya sebanyak 72, pada tahun 2021 terdapat 75 jenis pekerjaan, pencapaiannya berjumlah 68, dan pada tahun 2022 terdapat 74 jenis pekerjaan, namun pencapaiannya berjumlah 65.

Tingkat realisasi yang menurun akan menjadi masalah, dengan begitu masalah ini akan menjadi tugas penting yang harus diperhatikan oleh instansi tersebut dan berusaha mencari penyebab menurunnya realisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari diri seorang pegawai misalnya kompetensi. Sedangkan faktor eksternal berasal dari faktor-faktor lingkungan sebagai pendukung seorang pegawai dalam melakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hakipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

pekerjaannya, misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat) serta pengembangan karir (Wirawan, 2009).

Pendidikan dan pelatihan memiliki peran yang sangat besar dalam membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan lanjutan, bukan proses sesaat, mengingat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat saat ini. Menurut Hasibuan (2016), pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan yang dilaksanakan maka semakin meningkat pula tingkat kinerjanya. Pegawai yang ditunjuk untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan pegawai yang mempunyai kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilannya.

Berikut tabel jenis-jenis diklat yang pernah diikuti oleh pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau:

**Tabel 1.3 Jenis-jenis Diklat Yang Pernah Diikuti Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Tahun 2020-2022**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Peserta Pelatihan	Pelatihan
2020	172	32	- Pelatihan penilaian kinerja guru – pengembangan keprofesian berkelanjutan - Pelatihan pembelajaran tematik MI - Pelatihan pendidikan agama islam SMP
2021	172	24	- Pelatihan Al-Qur'an hadis MI - Pelatihan Akhlak MI - Master Of Trainer (MOT) Penguatan Moderasi Beragama - Master Of Trainer (MOT) Deteksi Dini dan Religiosity Index
2022	159	20	- Pelatihan media berbasis multimedia - Pelatihan metedologi pembelajaran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Peserta Pelatihan	Pelatihan
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelatihan penggerak penguatan moderasi beragama</li> <li>- Pelatihan keluarga sakinah</li> <li>- Pelatihan wawasan kebangsaan</li> </ul>

**Sumber : Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau 2022**

Berdasarkan tabel 1.3 diatas terlihat bahwa pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau telah mengikuti diklat sesuai dengan peraturan pemerintah No. 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil. Pada tahun 2020 dari 172 pegawai yang mengikuti pelatihan sebanyak 32 pegawai, selanjutnya pada tahun 2021 sebanyak 172 pegawai yang mengikuti pelatihan sebanyak 24 pegawai, dan pada tahun 2022 dari 159 pegawai yang mengikuti pelatihan sebanyak 20 pegawai. Berdasarkan hasil wawancara kepada Ibu Rica Wulandari, S.E 24 Mei 2023, mengatakan bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan atau diklat jumlahnya terbatas. Sehingga hal ini berdampak pada turunnya kinerja pegawai akibat pembagian diklat yang tidak merata kepada seluruh pegawai.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Dengan adanya kemampuan dan keterampilan tersebut dapat terciptanya pengembangan karir para pegawai. Pentingnya pendidikan dan pelatihan (diklat) bukan hanya untuk pegawai yang bersangkutan saja, melainkan untuk keuntungan instansi tersebut. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai dapat meningkatkan pengembangan karir pegawai.

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



Tidak hanya pendidikan dan pelatihan (diklat), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai dan Salaga: 2016). Pengembangan karir yang optimal di dalam sebuah organisasi menentukan kinerja para pegawai dalam bekerja, dan menjadi sebuah motivasi bagi pegawai untuk terus meningkatkan kemampuannya sehingga nantinya bisa mengisi kedudukan penting dalam organisasi.

**Tabel 1.4 Tingkat Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Tahun 2021-2022**

No	Tahun	Jumlah Pegawai yang dipromosikan	Jumlah Pegawai yang dimutasi
1	2020	8	22
2	2021	9	24
3	2022	7	21

**Sumber : Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau 2022**

Berdasarkan tabel 1.4 diatas pada tahun 2020 jumlah pegawai yang dipromosikan sebanyak 8 orang dan jumlah pegawai yang dimutasikan sebanyak 22 orang, kemudian pada tahun 2021 jumlah pegawai yang dipromosikan sebanyak 9 orang dan jumlah pegawai yang dimutasi sebanyak 24. Sedangkan pada tahun 2022 jumlah pegawai yang dipromosikan sebanyak 7 orang dan jumlah pegawai yang dimutasi sebanyak 21 orang.

Sejalan dengan hasil penelitian dari (Dehotman, 2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan pada variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin sering pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Rosyidawaty, 2018) menunjukkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi pengembangan karir maka kinerja pegawai semakin meningkat. Dengan demikian dalam mencapai kinerja yang baik perlu didukung oleh pendidikan dan pelatihan (diklat) serta pengembangan karir.

Dari penjelasan yang telah dibahas sebelumnya, penulis mengambil faktor pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir untuk perlu diteliti lebih lanjut dan mengangkat judul : **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT), PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIKANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI RIAU”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan (diklat), pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 1.3 Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

### 1.4

#### Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

##### 1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia serta sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program S1.

##### 2. Bagi Intansi atau Perusahaan

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau, untuk mengetahui sejauh mana pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau?
2. Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau?
3. Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan (diklat), pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau?



Diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan untuk menyusun strategi serta meningkatkan kinerja pegawai.

### 3. Bagi penelitian selanjutnya

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah urutan penyajian dari setiap bab yang dirinci, diringkas, dan dirancang dengan jelas untuk memudahkan pemahaman dari penelitian ini. Pembahasan penelitian ini memuat klasifikasi yang terbagi menjadi lima bab, yaitu:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar adanya penelitian. Rumusan masalah yang gunanya untuk memfokuskan pembahasan. Tujuan dan manfaat penelitian yang menjadi alasan pentingnya penelitian ini dilakukan serta sistematika penulisan yang berisi pembahasan mengenai urutan penyajian penelitian dengan tujuan memudahkan saat mengecek bagian-bagian penelitian.

### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang teori atau ide yang berkaitan dengan variabel penelitian, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang jenis penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan definisi operasional.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini penulis membahas tentang gambaran umum di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang deskripsi data, pengolahan data, dan pembahasan untuk masing-masing masalah yang dirumuskan.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini penulis akan berusaha mengambil kesimpulan dan hasil penelitian serta mencoba untuk memberikan saran-saran sesuai dengan kemampuan penulis.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja

##### 2.1.1 Definisi Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria maupun standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi (Yasin et al., 2021).

Menurut (harahap et al., 2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma etika.

Menurut (Safitri, 2019) kinerja ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut (Sutrisno et al., 2016) kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu.

##### 2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sutrisni, 2011) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor kinerja yaitu sebagai berikut:

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Keterampilan kerja, adalah suatu kemamluan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah, maupun membuah sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari pekerjaan tersebut.
2. Pendidikan, adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistemaris dan teroganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama.
3. Fasilitas, adalah segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung pada berbagai aktifitas yang dilakukan di perusahaan.
4. Pelatihan adalah wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan.
5. Lingkungan kerja, kehidupan psikologi, sosial, dan fisik dalam perusahaan yang mempengaruhi pada pekerjaan di dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2018) adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pendidikan



dan pelatihan, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di instan tersebut.

### 2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut (Sutrisno et al., 2016) terdapat 5 indikator kinerja pegawai, yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap, yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Sedangkan menurut (R.V.bolung, S.Moniharapon, 2018) menyatakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan, yaitu seberapa baik seorang karyawan menjalankan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja, yaitu seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.



3. Pelaksanaan tugas, yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, yaitu kesadaran akan tanggung jawab melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

## 2.2 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

### 2.2.1 Definisi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) menurut (Fahmi et al., 2017) adalah pelatihan dan pengembangan yang mengacu pada fungsi organisasi yang diarahkan untuk memastikan supaya distribusi dari individu-individu dan kelompok-kelompok dimaksimalkan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tepat. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya memaksimalkan kompetensi tiap masing-masing individu maupun sebuah kelompok dalam sebuah organisasi.

Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja ialah dari 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.

Sedangkan (Dehotman, 2021) menyatakan pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai tenaga kerja, tenaga kerja yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Isami University of Sitaru  
Syarif Kasim Riau

cenderung bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh pendidikan dan pelatihan.

### 2.2.2 Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

**Tabel 2.1 Perbedaan antara Pendidikan dan Pelatihan**

No	Aspek yang Dibandingkan	Pendidikan	Pelatihan
1.	Pengembangan kemampuan	Menyeluruh	Khusus hal-hal tertentu
2.	Area dan penekanan kemampuan	Kognitif dan afektif	Psikomotor
3.	Jangka waktu pelaksanaan	Panjang (diatas 1 tahun)	Pendek (di bawah 1 tahun)
4.	Materi yang disampaikan	Lebih umum	Lebih khusus
5.	Penekanan penggunaan metode belajar mengajar	Konvensional dalam bentuk klasikal	Inkonvensional melibatkan “edu game”
6.	Penghargaan akhir proses	Gelar (Ijazah)	Sertifikat

**Sumber:** (Lijan Poltak Sinambela, 2019)

### 2.2.3 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut (Sulaiman & Asanudin, 2020) mengemukakan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar mendapatkan:

1. Menambah kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
2. Menambah mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
3. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
4. Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan.
5. Meningkatkan ilmu dan keterampilan.





#### 2.2.4 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Menurut (Sulaiman & Asanudin, 2020) menyatakan bahwa ada berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, yaitu:

1. Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai, artinya hubungan pergantian dengan pegawai lainnya yang tidak hadir.
2. Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, artinya pegawai lebih kreatif dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Pendidikan dan pelatihan memberikan manfaat yang sangat baik bagi pegawai, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat dan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
4. Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan dalam dirinya.

#### 2.2.5 Metode - Metode Pelatihan

Menurut (Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, 2015) menyebutkan bahwa metode-metode pelatihan terdiri dari:

1. Metode *On The Job Training* (di tempat kerja)

Metode *on the job training* adalah metode yang paling banyak digunakan dalam pelatihan dan pengembangan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang “pelatih” yang berpengalaman (karyawan lain). Meliputi semua upaya bagi karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang



sesungguhnya. Berbagai macam metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Rotasi jabatan (*job rotation*), rotasi jabatan melibatkan perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya ataupun penempatan ke penempatan lainnya. Keuntungan job rotasi antara lain karyawan mendapatkan gambaran luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerja sama antara karyawan, menentukan jenis pekerjaan yang sangat diminati oleh karyawan, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat bekerja, dan juga sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan penempatan kerja sesuai dengan potensi karyawan.
- b. Latihan intruksi pekerjaan (*job instruction learning*), latihan instruksi pekerjaan ialah metode yang digunakan dengan memberikan petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang.
- c. Magang (*Apprenticeship*), adalah proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan latihan “*off the job*” yaitu mengombinasikan materi di kelas dengan praktik di lapangan.
- d. Coaching, yaitu suatu bimbingan dan pengarahan yang diberikan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

e. Penugasan sementara, adalah kegiatan penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dari pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

#### 2. Metode *Off The Job Training* (di luar pekerjaan)

Metode *off the job training* ini pelatihan dan pengembangan dapat dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan karyawan dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu regular mereka. Metode-metode yang digunakan sebagai berikut:

##### a. Metode-Metode Simulasi

Simulasi merupakan suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga para peserta dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Metode simulasi terdiri dari:

- 1) Metode studi kasus
- 2) *Roye playing* (bermain peran)
- 3) *Bussiness games* (permainan bisnis)
- 4) *Vestibule training*
- 5) *Laboratory training*

##### b. Metode-Metode Presentasi Informasi

Metode presentasi informasi ini adalah penyajian informasi, dengan tujuan untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep, atau keterampilan

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kepada peserta. Yang termasuk metode-metode presentasi informasi yaitu:

- 1) Kuliah
- 2) Presentasi video
- 3) Metode konferensi
- 4) Study sendiri (*self study*)

### 2.2.6 Indikator Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut (Dehotman, 2021) menyatakan ada beberapa indikator pendidikan dan pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur, penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.
2. Peserta, sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.
3. Materi, materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
4. Metode, metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

5. Tujuan, hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan atau skill, pengetahuan serta tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

## **2.3 Pengembangan Karir**

### **2.3.1 Definisi Pengembangan Karir**

Menurut (Rosmawati et al., 2019) pengembangan karir diartikan sebagai peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Selanjutnya menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Rosmawati et al., 2019) pada hakekatnya pengembangan karir adalah suatu kondisi tertentu yang berubah menjadi bentuk atau keadaan yang baru menuju ke arah positif (sesuai dengan yang dikehendak), dan perubahan tersebut berkaitan dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa akan datang didalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para pegawainya. Sedangkan organisasi, pengembangan karir memberikan beberapa jaminan, bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang akan kosong di waktu mendatang.

### **2.3.2 Tujuan Pengembangan Karir**

Terdapat 6 tujuan pengembangan karir menurut (Akhmal et al., 2019) yaitu sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan 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.

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
5. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
6. Mengurangi keuasangan profesi dan manajerial

### 2.3.3 Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan, yaitu usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya.
2. Promosi, diartikan sebagai perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tempat yang lebih rendah ke tempat yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab, tugas wewenang yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.
3. Mutasi atau pemindahan, yaitu kegiatan dari pimpinan yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar (Supardi, 2016).

### 2.3.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Bahri & Nisa, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu:

1. Prestasi kerja yang memuaskan, pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercaya kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasan agar

mempertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain, yang dimaksud disini ialah berbagai pihak yang berwenang dalam memutuskan layak atau tidaknya seorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerjanya.
3. Kesetiaan pada organisasi, yaitu dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tepatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
4. Pembimbing dan sponsor, pembimbing merupakan orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
5. Dukungan para bawahan, yaitu dukungan yang diberikan para bawahannya dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
6. Kesempatan untuk bertumbuh, yaitu kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikan.
7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri, adalah keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

## **2.4 Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian**

### **2.4.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai sehingga dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, melalui pendidikan dan pelatihan pegawai terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada sehingga tugas dan tanggung jawabnya dapat terpenuhi. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan bekerja, sehingga dengan demikian dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dehotman, 2021) pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka diajukan:

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

### **2.4.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja**

Menurut Rivai (2010), mengatakan karir adalah suatu deretan posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya. Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung 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.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

meningkatkan produktivitas para pegawai dan mempersiapkan mereka memasuki dunia yang berubah. Pengembangan karir ini diperlukan untuk promosi, untuk memastikan orang-orang yang tepat akan tersedia untuk memenuhi persyaratan pengisian staf yang berubah-ubah dan meningkatkan keanekaragaman angkatan kerja serta memberi harapan pekerjaan yang lebih realistis kepada pegawai.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Rosyidawaty, 2018) pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka diajukan:

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

### **2.4.3 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Maka suatu organisasi tunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seperti jika pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan baik, cepat, dan tepat serta dalam pengembangan karir terjalin dengan baik, pasti dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Humaira et al., 2020) pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) serta pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka diajukan:



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif pendidikan dan pelatihan (diklat), pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

## 2.5 Pandangan Islam Terkait Variabel

### 2.5.1 Pendidikan dan Pelatihan dalam Pandangan Islam

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

Allah berfirman dalam Q.S An-Nisaa ayat 162, yang berbunyi:

لٰكِنِ الرَّاسِخُونَ فِي الْعِلْمِ مِنْهُمْ وَالْمُؤْمِنُونَ يُؤْمِنُونَ بِمَا اُنزِلَ اِلَيْكَ وَمَا اُنزِلَ مِنْ قَبْلِكَ وَالْمُقِيمِينَ الصَّلٰوةَ وَالْمُؤْتُونَ الزَّكٰوةَ وَالْمُؤْمِنُونَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ اُولٰٓئِكَ سَنُوْتِيْهِمْ اَجْرًا عَظِيْمًا

Artinya: “Tetapi orang-orang yang mendalam ilmunya diantara mereka dan orang-orang mukmin, mereka beriman kepada apa yang telah diturunkan kepadamu (Al-Qur’an), dan apa yang telah diturunkan sebelumnya dan orang-orang yang mendirikan shalat, meunaikan zakat, dan yang beriman kepada Allah dan hari kemudian. Orang-orang itulah yang akan kami berikan kepada mereka pahala yang besar”.

Dalam Q.S An-Nisaa ayat 162 diatas dapat dilihat bahwa Alah SWT sangat memuliakan orang-orang yang mendalami dan memahami ilmu pendidikan yang berpedoman kepada Al-Qur’an. Bahkan Allah SWT akan memberikan

pahala yang besar terhadap orang-orang yang menuntut ilmu dan mengamalkannya sesuai dengan tuntutan Al-Qur'an.

### 2.5.2 Pengembangan Karir dalam Pandangan Islam

Pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Dalam Islam pengembangan karir juga di anjurkan. Sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an surah (Al-An'am:132).

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya: "Dan masing-masing orang ada tingkatannya, (sesuai) dengan apa yang mereka kerjakan. Dan Tuhanmu tidak lengah terhadap apa yang mereka kerjakan".

Bila dikaitkan dengan pengembangan karir ayat tersebut berkaitan dengan usaha seorang atau kelompok (perusahaan, instansi, lembaga, dan sebagainya) untuk mengembangkan diri sebaik-baiknya. Itu mengapa disebutkan setiap orang memperoleh apa-apa yang disebabkan dari yang telah dikerjakannya. Dan Allah swt tidak akan lengah dari usaha tersebut. Sejalan dengan ayat itu menggambarkan betapa pentingnya manusia untuk mengembangkan potensi yang telah dimiliki, baik mendalami maupun menggali hal-hal baru dalam dirinya.

### 2.5.3 Kinerja dalam Pandangan Islam

Kinerja dalam Al-Qur'an surah (An-Nahl:97) yaitu :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾



Artinya: *“Barang siapa mengerjalan aman salah, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.*

Maksud dari ayat tersebut yaitu di dalam dunia kerja seorang karyawan atau pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

Dalam sebuah hadist HR. Thabrani diterangkan tentang kinerja pegawai sebagai berikut:

*“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas) (HR. Thabrani)”.*

Maksud dari hadist tersebut adalah karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah, dan tuntas) akan dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik. Di dalam proses tersebut manajer atau pemimpin berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	(Fabianus et al., 2019) Jurnal ilmiah ekonomi	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Otonomi Khusus (OTSUS) Provinsi Papua	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis dilakukan dapat dilihat dari variabel yang mana variabel X1 dan X3

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1			Otonomi Khusus (OTSUS) Provinsi Papua	menggunakan disiplin kerja dan motivasi, sedangkan penulis menggunakan pengembangan karir
2	(Dermawan et al., 2022) Jurnal ekonomi dan bisnis	Pengaruh pendidikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja personil Sastreskrim Polres Lampung Barat.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja personil Sastreskrim Polres Lampung Barat.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel, yang mana variabel X2 menggunakan kompetensi, sedangkan penulis menggunakan pengembangan karir
3	(Bahri & Nisa, 2017) Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis	Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel independen dan dependen, yang mana menggunakan pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja, sedangkan penulis menggunakan pendidikan 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.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
4	(Dehotman, 2021) Jurnal sistem ekonomi dan bisnis	Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru.	pelatihan serta pengembangan karir terhadap kinerja  Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel independen, yang mana penelitian terdahulu menggunakan pendidikan dan pelatihan, sedangkan penulis menggunakan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir, dan sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan sensus, sedangkan penulis rumus slovin
5	(Selitubun, 2022) Jurnal manajemen dan bisnis	Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Perbatasan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja	Perbedaannya penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat variabel, yang mana variabel X2

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
		Daerah Kabupaten Merauke	pegawai Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Merauke.	menggunakan disiplin kerja, sedangkan penulis menggunakan pengembangan karir, dan sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu sampel jenuh, sedangkan penulis menggunakan rumus slovin
6	(Rosmawati et al., 2019) Jurnal manajemen	Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), disiplin kerja terhadap pengembangan karir melalui kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bisappu di Kabupaten Bantaeng (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta pendidikan dan pelatihan (diklat) dan disiplin berpengaruh secara positif terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Kecamatan Bisappu di Kabupaten Bantaeng.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis dapat dilihat dari variabel independen dan dependen, yang mana pada penelitian terdahulu menggunakan pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja terhadap pengembangan karir, sedangkan penulis menggunakan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir terhadap kinerja, 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.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
7	(Onibala et al., 2017) Jurnal EMBA	Pengaruh Pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado	sampel yang digunakan penelitian terdahulu yaitu sensus, sedangkan penulis menggunakan rumus slovin  Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis dapat dilihat dari variabel independen dimana penelitian terdahulu memisahkan antara pendidikan dan pelatihan sedangkan penulis pendidikan dan pelatihan (diklat) menjadi satu, dan penelitian terdahulu menggunakan sampel jenuh sedangkan penulis menggunakan rumus slovin
8	(Dj & Wahdaniah, 2022) Bussmal Journal	Pengaruh kompetensi, pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai	Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian penulis dapat dilihat dari variabel X1 yang mana penelitian



©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Hak cipta milik UIN Suska Riau		Daerah Kabupaten Majene	Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene	terdahulu menggunakan kompetensi sedangkan penulis menggunakan pendidikan dan pelatihan (diklat), dan penelitian terdahulu menggunakan rumus taro yamane sedangkan penulis menggunakan rumus slovin
9	(Eliana, 2020) Jurnal sistem informasi	Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh	Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian penulis dapat dilihat dari variabel independen dimana penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat) sedangkan penelitian penulis menggunakan 2 variabel yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat) serta pengembangan karir, dan penelitian

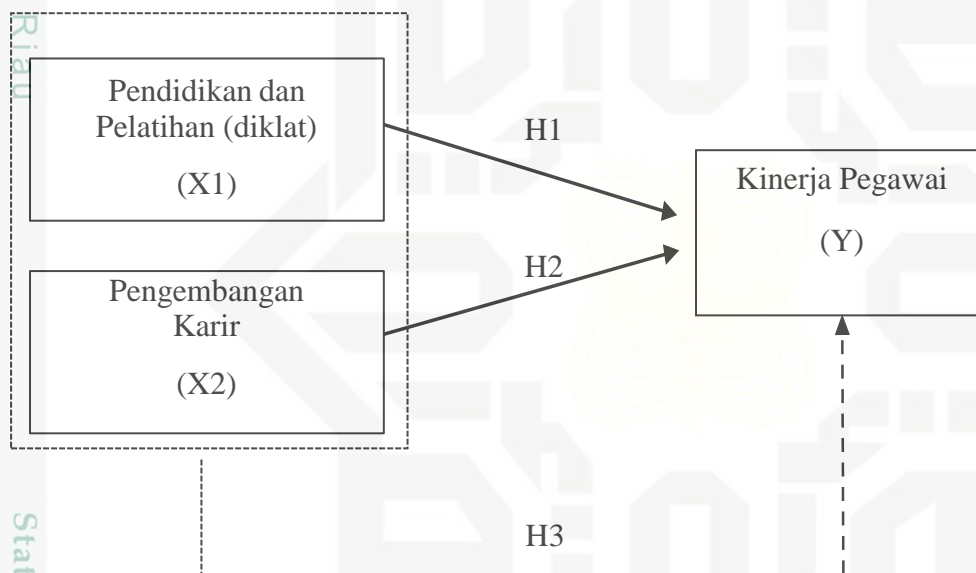
## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
10	(Anam et al., 2020) Jurnal EMA	Pengaruh pengembangan karir dan pretasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kota Pasuruan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kota Pasuruan	Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian penulis dapat dilihat dari variabel independen yaitu penelitian terdahulu menggunakan pengembangan karir dan prestasi kerja sedangkan penulis menggunakan pendidikan dan pelatihan (diklat) serta pengembangan karir, dan penelitian terdahulu menggunakan sampel jenuh sedangkan penulis menggunakan rumus slovin

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan bermacam faktor yang telah diidentifikasi sebagai persoalan penting. Kerangka pemikiran ini digunakan untuk mempermudah dalam mengetahui permasalahan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian dalam pemecahan masalah yang dihadapi. Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran, sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Sumber : (Nurul Fizia, 2018)

Keterangan :

→ : Pengaruh secara parsial

- -> : Pengaruh secara simultan

## 2.8 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Kinerja (Y), serta variabel

independen yaitu Pendidikan dan Pelatihan (diklat) (X1), dan Pengembangan Karir (X2).

**Tabel 2.3 Definisi Konsep Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma etika (Harahap et al., 2020).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pekerjaan</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Pelaksanaan tugas</li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol> (R.V.bolung, S.Moniharapon, 2018)
Pendidikan dan Pelatihan (diklat) (X1)	Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai tenaga kerja, tenaga kerja yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan cenderung bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh pendidikan dan pelatihan. (Dehotman, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instruktur</li> <li>2. Peserta</li> <li>3. Materi</li> <li>4. Metode</li> <li>5. Tujuan</li> </ol> (Dehotman, 2021)
Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur dan jenjang organisasi. (Rosmawati et al., 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi kerja</li> <li>2. Pengenalan oleh pihak lain</li> <li>3. Kesetiaan pada organisasi</li> <li>4. Pembimbing dan sponsor</li> <li>5. Dukungan para bawahan</li> <li>6. Kesempatan untuk bertumbuh</li> <li>7. Berhenti atas kemauan sendiri</li> </ol> (Bahri & Nisa, 2017)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Tempat, Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Jl. Jendral Sudirman No.235, Tanah Datar, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau 28156. Waktu pelaksanaan penelitian pra riset dari tanggal 6 Maret 2023 sampai siapnya penyelesaian skripsi ini.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### 3.2.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2017) data primer adalah sumber data langsung yang memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang diperoleh dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara langsung kepada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau

##### 3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2017) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan kepada pengumpul data. Data tersebut berupa data jumlah pegawai, data diklat, dan data promosi dan mutasi.

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

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 159 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar penelitian tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian, misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Rumus pengambilan sampel yang digunakan adalah rumus slovin.

Rumus slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

n : Ukuran sampel

N : Jumlah Populasi

e : Persentase kelonggaran ketelitian 5

Sehingga didapatkan perhitungan jumlah responden sebagai berikut:

$$n = \frac{159}{1 + 159 (0,05)^2} = 113,774 \text{ (dibulatkan 113)}$$

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jadi sampel yang didapat dari rumus slovin adalah sebanyak 113 responden.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan teknik berikut ini:

#### 3.4.1 Kuesioner

(Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

Dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial digunakan skala likert. (Sugiyono, 2017) sebagaimana terlihat dibawah ini:

- |                              |     |
|------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS)        | : 5 |
| 2. Setuju (S)                | : 4 |
| 3. Kurang Setuju (KS)        | : 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS)         | : 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | : 1 |



### 3.5 Teknis Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data analisis regresi linear berganda serta menggunakan bantuan alat statistik yaitu aplikasi program SPSS. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrument yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2018) validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria penguji validitas yaitu dengan membandingkan antara korelasi validitas ( $r$  hitung) dengan nilai  $r$  tabel (*correlation product moment*) dengan derajat kebebasan sebesar ( $df = n-2$ ) dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

Dengan ketentuan:

1. Apabila nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan tidak valid.
2. Apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.





### 3.6.2 Uji Realibilitas

Realibilitas ialah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk Ghozali (2018:45). Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dapat dikatakan realibel (layak) apabila *cronbach's alpha* > 0,60 dan jika *cronbach's alpha* < 0,60, maka dikatakan tidak reliable.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji layak atau tidaknya suatu model jika digunakan dalam penelitian.

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

#### 3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018:107) uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi multikolinieritas ini ada tidaknya dapat dilihat dari besaran variance inflation factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF yaitu apabila nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas dapat dilihat dari :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

1. Tolerance value dan lawannya
2. Tolerance mengukur variabilitas variable independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ).

Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Tolerance value  $< 0,10$  atau  $VIF > 10$  : terjadi multikolinieritas.
2. Tolerance value  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  : tidak terjadi multikolinieritas.

### 3.7.3 Uji Heteroskedastitas

Menurut (Sunyoto, 2015) menyatakan bahwa uji heteroskedastitas adalah

“Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Apabila residualnya memiliki varian yang sama disebut juga Homoskedastitas dan apabila variannya tidak sama atau berbeda disebut Heteroskedastitas. Persamaan regresi yang baik apabila tidak terjadi heteroskedastitas”. Uji heteroskedastitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi tidak kesamaan variable dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji glejser adalah

1. Apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka data tidak terjadi heteroskedastitas.
2. Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka data terjadi heteroskedastitas.



### 3.7.4 Uji Autokorelasi

Ghozali (2018:111) menyatakan bahwa uji autokorelasi ini bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Apabila waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul sebab resada problem autokorelasi. Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (data *time series*), sedangkan pada data *crosssection* (silang waktu) masalah autokorelasi jarang terjadi. Dalam suatu pengujian dikatakan baik ketika bebas dari unsur autokorelasi, yang dapat digunakan dalam melakukan pengujian autokorelasi adalah *Runs Test*. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 yang berarti hipotesis nol ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual tidak random atau terjadi autokorelasi antar nilai residual. Runs test dilakukan dengan membuat hipotesis dasar, yaitu:

$H_0$  : residual ( $res_1$ ) random acak

$H_a$  : residual ( $res_1$ ) tidak random

Dengan hipotesis dasar diatas, maka dasar pengambilan keputusan ujistatistik dengan Runs Test ialah (Ghozali, 2018:120):

1. Apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih kecil  $<$  dari 0,05 maka terdapat gejala autokorelasi.
2. Apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar  $>$  dari 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

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



### 3.8 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variable independen terhadap variable dependen.

Berikut model regresi linear berganda yang digunakan:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- $\hat{Y}$  = Kinerja Karyawan
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Pendidikan dan Pelatihan (diklat)
- $X_2$  = Pengembangan Karir
- $e$  = Error

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji parsial (uji t) ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variable independen terhadap variable dependen Ghozali (2018:98). Uji parsial dapat dilihat dari t tabel dan t hitung, juga dapat dilihat dari tingkat signifikansinya. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05, dengan kriteria antara lain :

1. Jika tingkat signifikan < 0,05 dan t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variable-variabel independen terhadap variable dependen.



2. Jika tingkat signifikan  $> 0,05$  dan  $t$  hitung  $> t$  tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variable independen terhadap variable dependen.

### 3.9.2 Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variable bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variable terikat (Ghozali, 2018:98). Dalam penelitian ini uji F menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05.

1. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  dan  $F$  hitung  $> F$  tabel, maka semua variable independen berpengaruh terhadap variable dependen.
2. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  dan  $F$  hitung  $< F$  tabel, maka semua variable independen tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

### 3.10 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah alat untuk menunjukkan atau mengukur sejauh mana model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 sampai dengan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen sangat terbatas, begitupun sebaliknya apabila nilai mendekati 1 berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen (Ghozali(2018:97)).

**Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Determinasi**

Pernyataan	Keterangan
<4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah
17% - 49%	Pengaruh Cukup
50% - 81%	Pengaruh Tinggi
>80%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau

Semenjak terbentuknya Kantor Jawatan Agama (saat ini Kementerian Agama) Juni 1946, dalam perjalanannya hingga saat ini selalu menyesuaikan diri dengan perkembangan struktur organisasi yang berpusat di Tanjung Pinang Provinsi Riau. Selanjutnya, dengan pindahnya Ibu Kota Provinsi Riau dari Tanjung Pinang ke Pekanbaru, maka seluruh aparat Kantor Jawatan Agama pindah pula ke Pekanbaru pada bulan Januari 1960 dengan kegiatan bersumber pada PMA Nomor : 2 Tahun 1958 dan PMA Nomor : 3 Tahun 1958. (saat ini PMA RI Nomor 13 Tahun 2012).

Kantor Wilayah Departemen Agama (Kementerian Agama) Provinsi Riau, pada dasarnya memiliki wilayah sampai Provinsi Kepulauan Riau yang memiliki 17 Kabupaten/ Kota, yaitu 11 unit terdapat di Provinsi Riau dan 6 unit terdapat di Provinsi Kepulauan Riau. Karena perkembangan dan tuntutan serta kebutuhan masyarakat, pada tahun 2005, Provinsi Riau dimekarkan menjadi dua provinsi, yaitu Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau.

Dengan dimekarkannya provinsi ini, maka pada tahun 2006, dibentuk dan ditetapkan pula Kantor Wilayah menjadi dua, yaitu Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau sebagai Provinsi induk, dengan Kepala Kantor Wilayahnya Drs. H. Abd. Gafar Usman, M.Sc., berkedudukan di Kota Pekanbaru dan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Kepulauan Riau sebagai pemekaran,



berkedudukan di Kota Tanjung Pinang, dengan Kepala Kantor Wilayahnya Drs. H. Rozali Jaya.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau adalah salah satu Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi yang berada di bawah Kementerian Agama RI (Pusat) yang tugas pokoknya melakukan pembinaan dan pelayanan di bidang agama dan keagamaan, sekaligus berfungsi melakukan dan menjabarkan kebijakan Menteri Agama RI. Saat ini Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau memiliki 82 Satuan Kerja (Satker) yang terdiri dari Kanwil, 12 Kantor Kemenag Kabupaten/ Kota, 18 Madrasah Aliyah Negeri, 33 Madrasah Tsanawiyah Negeri, dan 18 Madrasah Ibtidaiyah Negeri yang tersebar di 12 Kabupaten/ kota.

Saat ini sudah tercatat 13 orang Kepala Kantor Kemenag Provinsi Riau dari masa ke masa, yaitu :

1. Bakri Sulaiman (1946- 1959)
2. Nurdin Abdul Jalil (1959- 1973)
3. Drs. H. Zakaria Mustafa (1973- 1978)
4. Drs. H. Ismail Makky (1978- 1984)
5. Drs. H. Ishak Manany (1984- 1991)
6. Drs. H. Mukhtar Samad (1991- 1997)
7. Drs. HM. Rasyid Hamidi (1997- 2001)
8. Drs. H. Abdul Gafar Usman, M. Sc (2001- 2009)
9. Drs. H. Asyari Nur, SH, MM (2009- Juni 2012)
10. Drs. H. Tarmizi Tohor, MA (Juni 2012- 19 Ferbruari 2016)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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





11. Drs. H. Mahyudin, MA (Pgs) (20 Februari- 10 Oktober 2016)
12. Drs. H. Ahmad Supardi Hs, MA (10 Oktober 2016- 05 Oktober 2018)
13. Dr. H. Mahyudin, MA (05 Maret 2019- sekarang)

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau berkedudukan di Kota Pekanbaru. Sebagai ibu kota provinsi, saat ini memiliki 12 Kantor Kementerian Agama Kabupaten/ Kota, yaitu: Kota pekanbaru, kota dumai, kabupaten bengkalis, kabupaten indragiri hulu , kabupaten Kampar, kabupaten indragiri hilir, kabupaten kuantan singing, kabupaten rokan hulu, kabupaten rokan hilir, kabupaten siak, kabupaten pelalawan dan kabupaten kepulauan meranti.

## **4.2 Visi dan Misi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau**

### **4.2.1 Visi**

Adapun visi Kementerian Agama Provinsi Riau adalah “Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berdasarkan gotong royong”.

### **4.2.2 Misi**

Meningkatkan Kualitas Kesalehan Umat Beragama, memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama, meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata, meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu, meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan, memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

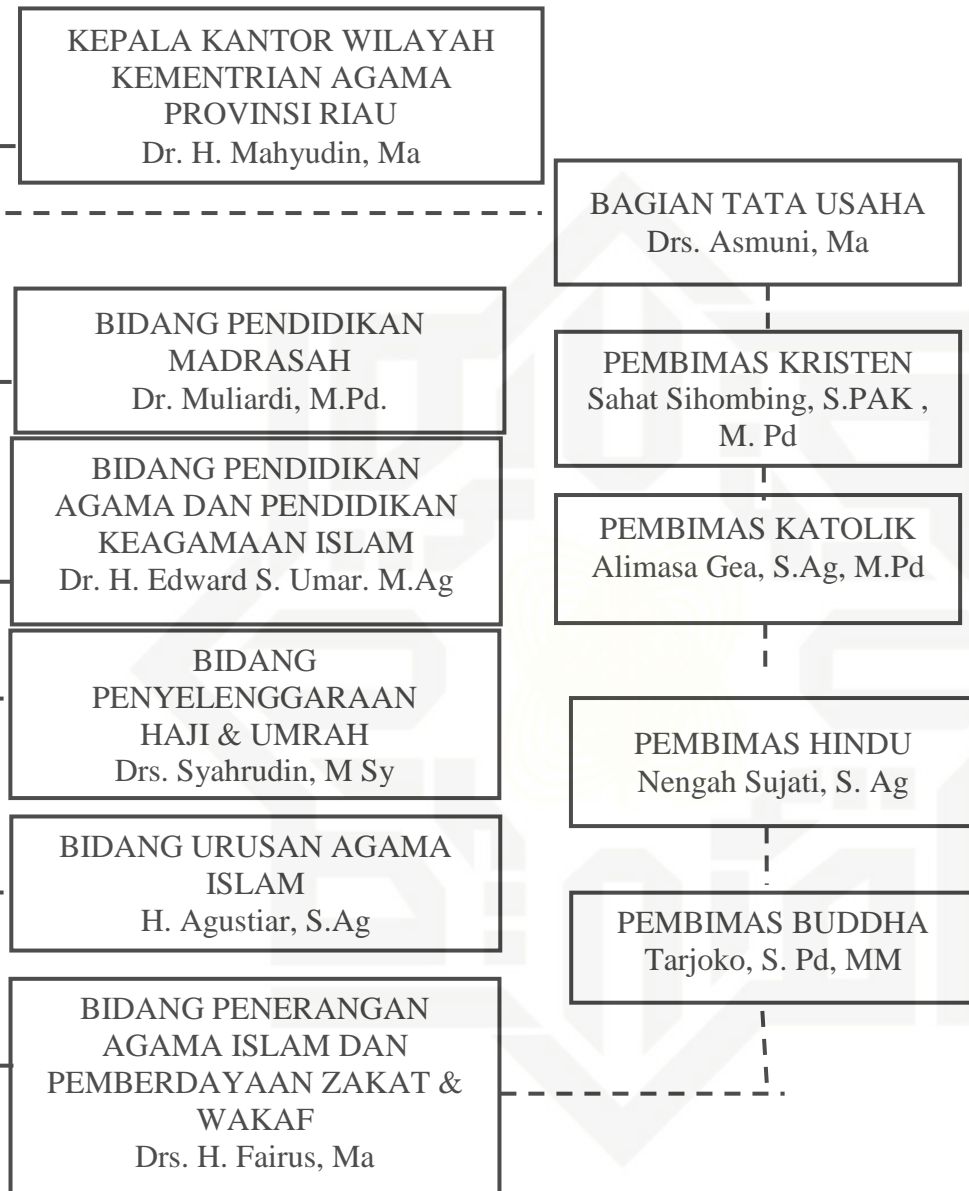
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

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

### 4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Provinsi Riau



### 4.4 Uraian Tugas (Job Description) Bagian/Unit

#### 1. Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh Satuan Organisasi dan/atau Satuan Kerja di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi. Dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



melaksanakan tugasnya Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi Perencanaan di bidang kepegawaian, keuangan dan inventaris kekayaan Negara, organisasi dan tatalaksana, hukum dan hubungan masyarakat, kerukunan umat beragama, informasi keagamaan, administrasi perkantoran, dan kerumahtanggaan.

Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi di bidang kepegawaian, keuangan dan inventaris kekayaan negara, organisasi dan tatalaksana, hukum dan hubungan masyarakat, kerukunan umat beragama, informasi keagamaan, administrasi perkantoran dan kerumahtanggaan; Evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian, keuangan dan inventaris kekayaan Negara, organisasi dan tatalaksana, hukum dan hubungan masyarakat, kerukunan umat beragama, informasi keagamaan, administrasi perkantoran, dan kerumahtanggaan serta koordinator penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan.

## **2. Bidang Pendidikan Madrasah**

Bidang Pendidikan Madrasah mempunyai tugas melaksanakan pelayanan dan bimbingan di bidang penyelenggaraan pendidikan pada madrasah dan pada pendidikan agama Islam pada sekolah umum dan sekolah luar biasa. Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Mapenda menyelenggarakan fungsi penjabaran kebijaksanaan teknis di bidang kurikulum, ketenagaan dan kesiswaan, sarana, kelembagaan dan ketatalaksanaan serta supervisi dan evaluasi pendidikan pada madrasah, dan pendidikan Agama Islam pada sekolah umum serta sekolah luar biasa, serta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



penyiapan bahan-bahan bimbingan dan pelaksanaan pelayanan di bidang penyelenggaraan pendidikan pada madrasah aliyah, dan pendidikan agama Islam pada sekolah umum menengah tingkat atas serta sekolah luar biasa.

### **3. Bidang Pendidikan Agama Islam**

Bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi pada bidang pendidikan agama dan keagamaan Islam serta berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

### **4. Bidang penyelenggaraan Haji dan Umrah**

Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah mempunyai tugas melaksanakan pelayanan dan bimbingan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah. dalam melaksanakan tugasnya Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah menyelenggarakan fungsi penjabaran dan pelaksanaan kebijaksanaan teknis di bidang penyuluhan, bimbingan jemaah dan petugas, perjalanan dan sarana, dan penyiapan bahan pelayanan dan bimbingan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah.

### **5. Bidang Penerangan Agama Islam, Zakat dan Wakaf**

Bidang Penais Zakat dan Wakaf mempunyai tugas melaksanakan pelayanan dan bimbingan di bidang penyelenggaraan pendidikan agama Islam pada masyarakat dan pemberdayaan Mesjid.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 6. Pembimas Kristen

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama, pada Bab X, pasal 602 disebutkan bahwa Bimbingan Masyarakat Kristen Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, standardisasi dan bimbingan teknis, serta evaluasi di bidang urusan dan pendidikan agama Kristen.

## 7. Pembimas Khatolik

**VISI** : Terwujudnya Masyarakat Katolik yang seratus persen Katolik dan seratus persen Pancasila dalam Negara Binneka Tunggal Ika.

**MISI** :

- a. Meningkatkan kualitas Pelayanan, Bimbingan, Pemahaman, Penghayatan, Pengamalan dalam Kehidupan beragama.
- b. Meningkatkan kualitas Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan di lingkungan Umat Katolik.
- c. Memberdayakan Umat Beragama Katolik dan Lembaga Keagamaan Katolik untuk Kemajuan Bangsa dan Negara.
- d. Mengembangkan Keselarasan Pemahaman Keagamaan Katolik dan Wawasan Kebangsaan Indonesia.

## 8. Pembimas Hindu

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 3 Tahun 2006 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Agama Direktorat Jenderal



Bimbingan Masyarakat Hindu mempunyai Tugas dan Fungsi sebagai berikut:

- a. Melaksanakan Kebijakan dan Standarisasi Teknis di Bidang Bimbingan Masyarakat Hindu Berdasarkan Kebijakan Yang Ditetapkan Menteri.
- b. Menetapkan Visi, Misi Dan Kebijakan Teknis Di Bidang Hindu
- c. Merumuskan Standardisasi, Norma, Pedoman, Kriteria Dan Prosedur Di Bidang Bimbingan Masyarakat Hindu.
- d. Melaksanakan Kebijakan Di Bidang Bimbingan Masyarakat Hindu.

#### **9. Pembimas Buddha**

Merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi di bidang Bimbingan Masyarakat Buddha.

- a. Perumusan kebijakan, di bidang Bimbingan Masyarakat Buddha.
- b. Pelaksanaan kebijakan, administrasi di bidang Bimas Buddha.
- c. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang Bimbingan Masyarakat Buddha.
- d. Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB VI

### KESIMPULAN

#### 6.1 Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dikantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $(4,523) > t$  tabel  $(1,981)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $(0,000) < 0,05$ .
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dikantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $(6,268) > t$  tabel  $(1,981)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $(0,000) < 0,05$ .
3. Pendidikan dan pelatihan (diklat) dan Pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dikantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Berdasarkan uji simultan diketahui diketahui bahwasannya  $F$  hitung  $(137,502) > F$  tabel  $(3,08)$  dengan Sig.  $(0,000) < 0,05$ . Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima
4. Nilai korelasi ( $R$ ) yang dihasilkan sebesar  $0,845$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

terikat). Sedangkan nilai *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,714 atau 71,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Pengembangan Karir secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 71,4% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap instansi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau untuk kinerja lebih memperhatikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada para pegawai apakah pekerjaan tersebut sudah diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini bisa dilakukan dengan melakukan evaluasi kinerja untuk para pegawai tiap bulan maupun tahun.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau untuk memperhatikan semangat para pegawai dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dan perlu adanya evaluasi yang dilakukan instansi terhadap para pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga mengetahui apa yang telah didapatkan pegawai selama pelatihan itu berlangsung.



Disarankan kepada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau untuk memperhatikan pengembangan karir pegawai misalnya dengan mempertimbangkan para pegawai yang memiliki pengalaman yang cukup, sehingga kinerja pegawai mengalami peningkatan. Instansi juga harus adil dan transparan dalam memilih pegawai untuk kenaikan jabatan.

Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain atau teknik penelitian yang lain, sehingga penelitian yang dilakukan selanjutnya menjadi lebih baik dibandingkan penelitian yang dilakukan sebelumnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Al-Qur'an Dan Terjemahan*. 2010. Jakarta: Syamil Qur'an
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2019). pengaruh pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(2), 81–95.
- Anam, C., Sutikno, B., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMA*, 4(2), 51–61. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.38>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Dehotman, K. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(4), 383–389.
- Dermawan, D., Muin, J. A., & Mazni, A. (2022). Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personil Satreskrim Polres Lampung Barat. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II*, 2(1), 251–256.
- Dj, A. A., & Wahdaniah, W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 54–64. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.37>
- Eliana, E. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai pada BPSDM Aceh. *ZONAsi: Jurnal Sistem Informasi*, 2(2), 84–95. <https://doi.org/10.31849/zn.v2i2.4864>
- Fabianus, F., Habbiburahman, H., & Oktavianur, M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Visionist*, 8(1), 32–43. <https://doi.org/10.36448/jmv.v8i1.1667>
- Fahmi, F. H., Pratiwi, R. N., & Trisnawati. (2017). ( *Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan* ). 3(11), 1809–1813.
- Fandi Mandang, E., Lumanauw, B., & Walangitan, M. D. B. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4324–4335.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Lijan Poltak Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Nurul Fizia, M. I. M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Megahmakmur. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.31000/dinamika.v3i1.1091>
- Onibala, N., Tewal, B., & Sendow, G. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA* , 5(2), 29170–2798.
- Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, M. . (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- R.V.bolung, S.Moniharapon, G. G. L. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1838–1847.
- Rosmawati, Akmal Umar, & Dammar, B. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappudi Kabupaten Bantaeng. *YUME : Journal of Management*, 2(2), 1–19.
- Rosyidawaty, S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Prodi Magister Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , U. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 428–503.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>

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

- Selitubun, Y. Y. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Merauke. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 319–326.
- Sugiyono. (2017). *Metode Peneliitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaiman, & Asanudin. (2020). Analisis Peranan pendidikan dan pelatihan dalam Peningkatan Kinerja pegawai. *Jurnal Akuntanika*, 6(1), 38–45.
- Sunyoto. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680>
- Sutrisni, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Yasin, N., Gunawan, Fattah, M. N., & Parenden, A. (2021). The Effect of Work , Education and Training Experience ( TRAINING ) and Level of Education on Employee Performance at the Soppeng District Education Office. *Bata Ilyas Educational Management Review PENGARUH*, 1(1), 17–28.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## Lampiran I: Kuesioner Penelitian

Kepada Yth

Bapak/Ibu

Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau

Assalamuallaikum Wr. Wb

Saya Raja Sella Mayliza Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian Skripsi tentang **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau”**. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, maka saya mohon dengan hormat partisipasi dan kesediaan bapak/ibu menjawab beberapa pernyataan dan kuesioner penelitian ini yang telah disediakan. Jawaban yang bapak/ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

**Raja Sella Mayliza**  
NIM. 11970123779

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....

Usia : ..... Tahun

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA  Diploma

S1  S2

Lama Bekerja :  1 – 11 Bulan  1 – 5 Tahun

6 – 10 Tahun  11 – 15 Tahun

≥ 16 Tahun

**B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuesioner ini.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (√). Ada lima alternatif jawaban diantaranya :

Keterangan	Kategori	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan jawaban dari Bapak/Ibu, dan dimohon untuk memberi jawaban yang sebenarnya.
4. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyerahkan kuesioner ini.

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**C. PERNYATAAN**

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

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya memahami tujuan dari pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh Badan Diklat.					
2.	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat.					
3.	Metode yang digunakan dalam diklat mempermudah saya memahami materi Diklat					
4.	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami					
5.	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi					
6.	Penyampaian materi oleh instruktur tepat dan jelas					
7.	Saya selalu bersemangat dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan					
8.	Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan selama Diklat					

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

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Ditempat saya bekerja, prestasi menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir pegawai					
2.	Saya selalu hadir dalam rapat dan saya berpartisipasi didalamnya memberi pandangan-pandangan guna kemajuan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau					
3.	Saya akan mendedikasikan diri saya sampai habis sisa karir saya dikantor ini					
4.	Saya memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri baik secara formal dan non formal					
5.	Saya telah menerapkan berbagai saran yang diberikan atasan saya agar saya dapat direkomendasikan oleh Kepala Dinas					
6.	Saya mendapatkan dukungan penuh oleh Kepala Dinas untuk mengembangkan karir					
7.	Setelah mengikuti pengembangan karir, saya menjadi pribadi yang lebih baik					
8.	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mengembangkan karir.					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya dapat melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.					
2.	Saya selalu teliti dalam setiap mengerjakan tugas pekerjaan.					
3.	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang diberikan.					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.					
5.	Saya dapat membangun kerjasama yang baik antar rekan kerja.					
6.	Saya selalu memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan saya.					
7.	Saya selalu menerima kritikan dan saran yang diberikan oleh rekan kerja maupun atasan terhadap saya.					
8.	Saya bersedia melakukan pekerjaan sebelum diperintah oleh atasan.					



## Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner

RESPONDEN	KINERJA PEGAWAI (Y)								TOTAL_Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
R1	4	5	5	4	4	5	5	5	37
R2	3	3	3	2	3	3	5	3	25
R3	4	4	4	3	4	4	4	4	31
R4	3	2	4	4	3	4	4	2	26
R5	5	5	5	5	5	5	4	5	39
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R7	3	3	3	3	4	3	4	3	26
R8	5	5	5	4	4	5	4	5	37
R9	3	3	3	3	3	3	4	3	25
R10	3	4	4	4	3	4	4	4	30
R11	4	4	3	3	2	3	4	4	27
R12	4	4	3	4	4	3	4	4	30
R13	5	5	4	5	5	4	4	5	37
R14	3	3	3	3	3	3	4	3	25
R15	4	5	5	4	3	5	4	5	35
R16	3	4	4	4	3	4	4	4	30
R17	3	3	3	3	3	3	4	3	25
R18	5	5	5	5	5	5	4	5	39
R19	4	3	3	4	3	3	4	3	27
R20	5	3	3	5	4	3	5	3	31
R21	5	4	4	5	4	4	5	4	35
R22	4	4	3	4	4	3	4	4	30
R23	5	4	5	4	5	5	4	4	36
R24	4	4	4	4	4	4	5	5	34
R25	2	3	2	2	2	4	4	4	23
R26	3	4	4	4	4	4	5	5	33
R27	5	5	5	4	5	4	4	4	36
R28	4	4	3	4	3	3	3	3	27
R29	5	4	4	4	4	4	4	4	33
R30	3	3	3	4	4	4	4	4	29
R31	5	4	5	4	3	4	4	4	33
R32	3	3	3	3	3	4	4	4	27
R33	3	3	3	2	2	5	5	5	28
R34	5	5	5	5	5	4	4	4	37
R35	5	4	3	4	3	4	4	4	31
R36	4	4	4	4	4	4	3	3	30
R37	3	3	3	3	3	5	5	5	30
R38	3	4	3	3	2	3	3	3	24
R39	3	4	4	4	4	4	4	4	31
R40	5	5	4	4	5	3	4	4	34
R41	3	4	4	3	3	4	3	3	27
R42	5	5	4	5	4	3	4	4	34
R43	3	4	3	3	2	4	4	4	27
R44	5	4	5	4	5	5	5	5	38
R45	5	4	5	5	4	3	3	3	32
R46	3	5	3	5	5	5	5	5	36
R47	5	5	5	5	5	3	3	4	35
R48	3	4	3	3	4	4	5	4	30
R49	4	4	3	5	4	3	4	3	30
R50	2	3	3	2	3	3	3	4	23
R51	4	3	3	3	4	5	5	5	32
R52	5	4	4	5	5	3	3	3	32
R53	5	4	4	5	4	4	4	4	34
R54	5	5	5	4	4	3	4	3	33
R55	5	4	5	4	3	4	3	4	32
R56	3	5	4	4	3	4	2	3	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

R57	3	3	4	4	4	4	3	4	29
R58	4	5	5	4	4	3	3	3	31
R59	5	5	3	5	5	2	4	3	32
R60	4	3	3	4	4	4	3	4	29
R61	4	4	4	4	4	3	4	5	32
R62	5	5	5	4	4	4	4	2	33
R63	5	4	5	4	4	5	5	5	37
R64	5	5	4	5	4	4	4	4	35
R65	3	4	3	3	3	4	4	5	29
R66	3	4	5	5	4	3	3	4	31
R67	4	5	5	5	4	5	4	4	36
R68	4	4	4	4	3	5	2	2	28
R69	4	5	3	4	5	5	4	4	34
R70	5	3	3	5	5	5	5	5	36
R71	3	2	3	2	3	4	4	4	25
R72	3	3	4	4	4	5	3	4	30
R73	5	3	3	3	2	4	5	5	30
R74	4	4	4	4	4	4	5	4	33
R75	4	4	3	4	4	4	4	5	32
R76	4	4	3	4	3	4	2	4	28
R77	3	3	3	3	3	5	4	5	29
R78	3	3	2	2	3	5	4	5	27
R79	4	5	5	4	4	5	4	5	36
R80	5	4	5	4	5	5	5	4	37
R81	3	3	3	3	4	4	5	4	29
R82	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R83	4	5	5	4	4	4	4	5	35
R84	2	3	3	3	2	4	4	5	26
R85	4	3	3	4	3	2	2	2	23
R86	3	4	4	3	4	5	5	4	32
R87	4	3	3	4	3	5	4	4	30
R88	5	5	5	5	5	4	3	4	36
R89	4	4	4	4	4	4	4	5	33
R90	4	4	4	4	4	5	4	4	33
R91	3	4	3	4	4	4	3	5	30
R92	5	5	5	5	5	4	4	5	38
R93	4	5	3	4	4	4	4	4	32
R94	4	5	3	4	5	3	4	4	32
R95	5	3	3	5	5	4	4	5	34
R96	5	5	5	4	4	4	5	5	37
R97	5	4	5	4	3	4	5	5	35
R98	3	3	3	5	4	4	3	4	29
R99	5	5	5	4	5	4	4	4	36
R100	4	5	3	4	4	4	5	5	34
R101	4	5	3	4	5	5	5	5	36
R102	5	3	3	5	5	4	5	5	35
R103	5	4	4	5	4	5	5	5	37
R104	5	5	5	4	4	4	5	5	37
R105	5	4	5	4	3	4	5	5	35
R106	4	3	4	3	3	4	5	5	31
R107	4	4	3	4	4	4	5	5	33
R108	3	4	3	3	3	5	5	5	31
R109	4	5	5	5	5	5	5	5	39
R110	3	3	2	2	2	5	5	5	27
R111	4	4	5	4	4	4	4	5	34
R112	4	4	3	4	4	5	5	5	34
R113	3	4	3	3	4	2	4	5	28



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

RESPONDEN	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) X1								TOTAL_X1
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
R1	4	5	4	4	4	3	5	5	34
R2	3	3	3	3	2	4	4	4	26
R3	4	3	4	4	4	4	4	4	31
R4	2	4	3	3	3	4	4	4	27
R5	5	5	5	5	5	4	4	4	37
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R7	3	3	3	3	4	4	4	4	28
R8	5	5	5	4	4	5	4	4	36
R9	3	3	3	3	3	4	2	4	25
R10	4	4	3	3	4	4	5	5	32
R11	2	3	4	2	2	3	4	4	24
R12	4	3	4	4	4	4	4	4	31
R13	4	4	5	4	5	4	4	4	34
R14	3	2	3	3	3	4	4	4	26
R15	5	3	4	3	4	4	4	4	31
R16	4	4	4	4	3	4	4	4	31
R17	3	3	3	3	3	4	4	3	26
R18	5	5	5	5	5	5	2	4	36
R19	3	4	4	3	3	4	3	3	27
R20	4	5	3	4	4	4	3	3	30
R21	4	5	3	4	5	5	3	3	32
R22	4	3	3	4	4	4	4	4	30
R23	5	4	4	5	4	3	3	3	31
R24	4	4	4	4	4	5	4	3	32
R25	2	2	2	2	3	4	4	4	23
R26	4	3	3	4	3	4	4	4	29
R27	5	5	4	4	5	4	4	4	35
R28	4	3	4	3	3	4	4	3	28
R29	4	4	5	4	5	4	4	4	34
R30	3	4	3	3	3	4	5	5	30
R31	5	4	4	3	4	4	4	4	32
R32	3	3	3	3	3	4	2	2	23
R33	3	3	3	3	2	4	4	4	26
R34	5	5	5	5	5	4	4	4	37
R35	5	3	3	4	4	5	4	4	32
R36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R37	3	3	3	3	3	5	5	5	30
R38	4	4	3	2	3	4	4	4	28
R39	4	3	3	4	4	2	4	4	28
R40	5	5	5	4	5	3	3	3	33
R41	4	3	4	3	3	3	3	3	26
R42	5	4	5	4	5	3	3	4	33
R43	4	4	2	3	3	3	3	3	25
R44	5	4	4	4	5	4	4	4	34
R45	4	5	4	4	4	4	4	4	33
R46	5	5	5	3	3	4	4	4	33
R47	5	5	5	5	5	4	4	4	37
R48	3	4	4	3	3	4	4	3	28
R49	4	5	3	4	4	3	4	4	31
R50	3	3	3	2	2	4	4	4	25
R51	3	4	4	4	4	4	4	4	31
R52	5	4	4	5	4	4	4	4	34
R53	5	5	5	4	4	3	4	3	33
R54	5	4	5	4	4	3	4	4	33
R55	3	3	3	5	4	4	4	3	29
R56	4	5	3	4	5	4	4	4	33

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

R57	4	3	4	3	3	3	3	4	27
R58	4	4	5	4	5	5	3	4	34
R59	3	5	5	3	5	5	5	5	36
R60	4	4	3	4	4	4	3	2	28
R61	4	4	4	4	4	5	4	4	33
R62	5	4	4	5	5	3	4	3	33
R63	5	4	4	5	4	4	4	4	34
R64	5	5	5	4	4	3	4	2	32
R65	3	4	3	3	3	3	3	4	26
R66	3	3	3	5	4	5	5	5	33
R67	5	5	5	4	5	4	3	4	35
R68	4	3	4	3	2	5	5	5	31
R69	4	4	5	4	5	4	3	4	33
R70	4	4	5	3	3	3	4	4	30
R71	2	3	3	3	2	3	4	3	23
R72	3	3	4	4	3	3	4	3	27
R73	5	3	3	3	2	4	5	4	29
R74	3	4	4	4	4	3	2	3	27
R75	3	4	4	3	3	4	4	3	28
R76	4	4	3	3	4	3	3	3	27
R77	3	3	3	3	3	5	4	4	28
R78	3	2	3	2	2	2	3	2	19
R79	5	4	4	5	4	4	4	4	34
R80	5	5	5	4	4	4	4	4	35
R81	3	4	4	4	3	3	4	3	28
R82	4	3	3	4	4	3	3	4	28
R83	5	5	5	4	5	4	3	4	35
R84	2	3	3	3	3	3	3	4	24
R85	3	4	4	3	3	3	5	5	30
R86	4	4	3	3	4	4	4	4	30
R87	4	3	4	4	4	4	3	3	29
R88	5	5	5	5	5	5	4	2	36
R89	4	5	3	4	4	4	4	4	32
R90	4	4	3	4	3	4	4	4	30
R91	3	3	4	4	4	4	4	5	31
R92	5	4	4	5	4	2	4	4	32
R93	5	5	5	4	4	4	4	5	36
R94	5	4	5	2	3	3	4	4	30
R95	3	3	3	5	4	5	4	5	32
R96	5	5	5	4	5	5	5	5	39
R97	4	3	4	5	5	5	4	4	34
R98	4	4	5	4	5	3	5	4	34
R99	4	4	5	3	3	3	5	4	31
R100	5	3	4	3	4	5	5	5	34
R101	5	4	4	4	3	3	5	5	33
R102	5	3	3	3	4	5	4	5	32
R103	5	5	5	5	5	5	5	5	40
R104	3	4	4	3	3	5	4	5	31
R105	4	5	3	4	4	4	5	4	33
R106	4	5	3	4	5	3	4	4	32
R107	3	3	3	4	3	4	4	5	29
R108	3	4	4	3	4	3	3	4	28
R109	5	5	5	4	4	5	5	5	38
R110	3	2	3	3	3	4	3	4	25
R111	5	4	4	5	4	4	4	4	34
R112	4	4	3	4	4	4	4	4	31
R113	4	3	4	3	3	4	4	4	29



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

RESPONDEN	PENGEMBANGAN KARIR X2								TOTAL_X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
R1	4	5	5	4	4	2	4	4	32
R2	3	3	3	2	3	4	3	3	24
R3	3	4	3	3	3	3	4	4	27
R4	4	2	3	3	2	3	2	3	22
R5	5	5	5	5	5	2	2	3	32
R6	4	4	4	4	4	2	4	4	30
R7	3	3	3	3	3	4	4	4	27
R8	4	5	5	4	4	4	4	4	34
R9	3	3	3	3	3	4	4	4	27
R10	4	4	4	4	3	4	4	4	31
R11	2	3	3	4	3	4	3	3	25
R12	4	4	4	3	4	3	4	4	30
R13	5	5	4	4	4	4	4	4	34
R14	3	3	3	3	2	3	2	3	22
R15	4	5	3	4	3	2	4	4	29
R16	4	3	4	3	4	4	4	4	30
R17	3	3	3	3	3	3	4	4	26
R18	5	5	5	5	5	4	5	5	39
R19	4	4	3	3	3	4	4	4	29
R20	5	4	3	4	3	5	5	5	34
R21	5	4	4	4	4	4	3	4	32
R22	4	4	4	4	3	4	4	4	31
R23	5	4	5	4	5	4	4	4	35
R24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R25	2	2	2	1	2	4	3	4	20
R26	4	3	3	3	4	4	3	4	28
R27	4	4	4	5	4	5	5	5	36
R28	4	3	4	4	3	4	4	4	30
R29	5	4	4	4	4	5	5	5	36
R30	4	3	3	3	3	4	4	5	29
R31	3	4	5	5	4	3	5	4	33
R32	3	3	3	3	3	4	4	3	26
R33	3	3	2	2	3	3	4	3	23
R34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
R35	4	5	3	5	3	4	3	3	30
R36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R37	3	3	3	3	3	4	3	4	26
R38	3	2	4	4	3	4	4	4	28
R39	4	3	3	3	3	3	3	3	25
R40	4	5	4	4	4	5	4	4	34
R41	3	3	4	4	3	4	4	4	29
R42	5	5	5	5	4	3	3	4	34
R43	4	2	3	3	3	4	4	4	27
R44	5	5	5	5	4	3	4	5	36
R45	5	4	4	4	4	4	3	4	32
R46	5	5	3	5	3	5	5	5	36
R47	5	5	5	5	5	4	4	4	37
R48	3	4	3	3	3	4	4	5	29
R49	4	5	3	3	3	4	4	4	30
R50	2	3	2	2	3	2	4	5	23
R51	4	4	3	3	4	5	5	4	32
R52	4	5	4	4	4	4	4	5	34
R53	5	5	4	4	5	4	5	5	37
R54	5	5	5	5	4	4	5	4	37
R55	4	5	3	3	3	4	4	4	30
R56	5	4	3	4	3	4	4	5	32

R57	3	4	4	3	3	5	2	2	26
R58	5	5	4	5	4	4	4	5	36
R59	3	3	5	3	5	3	4	3	29
R60	4	4	3	3	3	4	4	4	29
R61	4	4	4	4	4	5	4	4	33
R62	4	5	5	5	4	5	3	3	34
R63	5	4	5	4	5	5	5	4	37
R64	4	4	4	5	5	5	4	5	36
R65	3	4	4	3	4	4	5	4	31
R66	3	5	4	3	5	4	4	4	32
R67	5	5	5	5	4	4	5	4	37
R68	4	4	3	3	2	4	3	2	25
R69	5	4	3	4	3	3	5	4	31
R70	5	4	4	4	4	4	4	5	34
R71	2	2	3	2	3	4	4	4	24
R72	4	4	3	3	3	4	5	4	30
R73	5	5	3	3	2	4	5	5	32
R74	4	4	3	4	4	5	5	4	33
R75	4	4	4	4	4	5	4	5	34
R76	4	3	3	4	4	2	3	4	27
R77	3	3	3	3	3	4	2	4	25
R78	2	2	3	3	2	4	4	4	24
R79	5	4	5	4	4	5	5	4	36
R80	5	4	5	4	4	5	4	4	35
R81	3	4	3	3	4	5	5	4	31
R82	4	4	4	3	4	4	3	4	30
R83	5	5	4	4	5	4	4	5	36
R84	3	3	2	2	3	5	4	5	27
R85	3	3	3	4	3	4	4	2	26
R86	4	4	3	4	3	5	5	4	32
R87	3	4	4	3	4	4	4	4	30
R88	5	5	5	5	5	4	5	4	38
R89	5	4	5	4	5	5	4	5	37
R90	4	4	4	4	4	3	3	4	30
R91	4	4	3	4	4	4	5	5	33
R92	4	5	5	5	4	2	4	5	34
R93	5	5	5	5	5	5	4	4	38
R94	5	3	4	5	5	4	3	4	33
R95	5	4	4	4	4	5	5	4	35
R96	3	5	4	3	5	5	5	5	35
R97	5	5	5	5	4	5	5	4	38
R98	5	5	3	3	3	3	4	4	30
R99	5	4	3	4	3	5	4	5	33
R100	4	3	4	4	4	5	5	5	34
R101	5	5	4	3	5	3	5	5	35
R102	5	4	4	4	4	4	5	4	34
R103	4	4	5	4	5	5	5	5	37
R104	5	5	3	3	3	5	5	5	34
R105	5	4	5	4	4	4	4	4	34
R106	4	5	5	5	4	4	4	4	35
R107	3	4	3	4	3	5	5	5	32
R108	3	4	4	4	3	5	5	5	33
R109	5	4	5	5	4	5	5	5	38
R110	3	3	4	3	4	3	4	5	29
R111	4	5	5	5	4	4	4	5	36
R112	4	4	3	3	3	5	5	5	32
R113	3	4	3	4	3	3	3	5	28

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

### Lampiran 3 : Analisis Deskriptif

#### a. Kinerja Pegawai (Y)

##### Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2.7	2.7	2.7
	CS	34	30.1	30.1	32.7
	S	38	33.6	33.6	66.4
	SS	38	33.6	33.6	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

##### Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.8	1.8	1.8
	CS	30	26.5	26.5	28.3
	S	49	43.4	43.4	71.7
	SS	32	28.3	28.3	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

##### Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2.7	2.7	2.7
	CS	49	43.4	43.4	46.0
	S	30	26.5	26.5	72.6
	SS	31	27.4	27.4	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	6.2	6.2	6.2
	CS	22	19.5	19.5	25.7
	S	59	52.2	52.2	77.9
	SS	25	22.1	22.1	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	7.1	7.1	7.1
	CS	30	26.5	26.5	33.6
	S	52	46.0	46.0	79.6
	SS	23	20.4	20.4	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2.7	2.7	2.7
	CS	24	21.2	21.2	23.9
	S	56	49.6	49.6	73.5
	SS	30	26.5	26.5	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	3.5	3.5	3.5
	CS	17	15.0	15.0	18.6
	S	59	52.2	52.2	70.8
	SS	33	29.2	29.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	3.5	3.5	3.5
	CS	18	15.9	15.9	19.5
	S	47	41.6	41.6	61.1
	SS	44	38.9	38.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**b. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X1)**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	4.4	4.4	4.4
	CS	30	26.5	26.5	31.0
	S	42	37.2	37.2	68.1
	SS	36	31.9	31.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**X1.2**

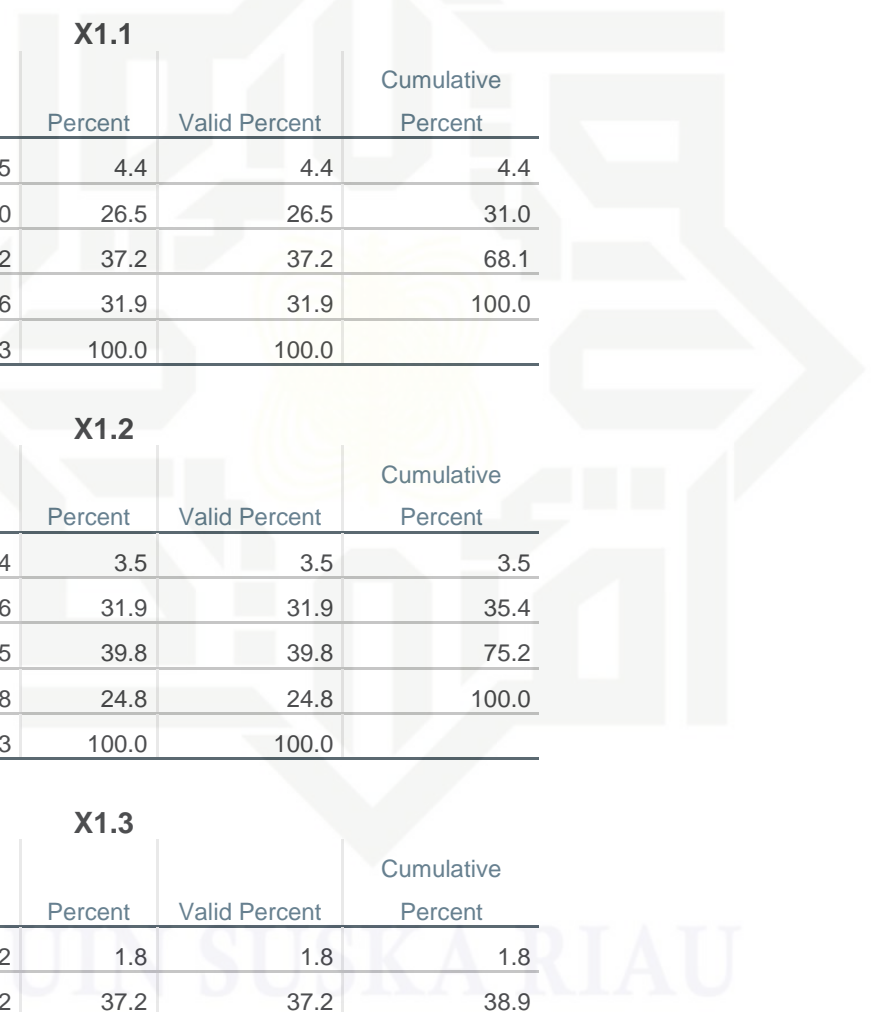
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	3.5	3.5	3.5
	CS	36	31.9	31.9	35.4
	S	45	39.8	39.8	75.2
	SS	28	24.8	24.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.8	1.8	1.8
	CS	42	37.2	37.2	38.9
	S	41	36.3	36.3	75.2
	SS	28	24.8	24.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	5.3	5.3	5.3
	CS	39	34.5	34.5	39.8
	S	51	45.1	45.1	85.0
	SS	17	15.0	15.0	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	7.1	7.1	7.1
	CS	34	30.1	30.1	37.2
	S	47	41.6	41.6	78.8
	SS	24	21.2	21.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2.7	2.7	2.7
	CS	29	25.7	25.7	28.3
	S	60	53.1	53.1	81.4
	SS	21	18.6	18.6	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	3.5	3.5	3.5
	CS	22	19.5	19.5	23.0
	S	70	61.9	61.9	85.0
	SS	17	15.0	15.0	100.0
	Total	113	100.0	100.0	



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	4.4	4.4	4.4
	CS	21	18.6	18.6	23.0
	S	68	60.2	60.2	83.2
	SS	19	16.8	16.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**c. Pengembangan Karir (X2)**

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	4.4	4.4	4.4
	CS	27	23.9	23.9	28.3
	S	43	38.1	38.1	66.4
	SS	38	33.6	33.6	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	5.3	5.3	5.3
	CS	24	21.2	21.2	26.5
	S	49	43.4	43.4	69.9
	SS	34	30.1	30.1	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	3.5	3.5	3.5
	CS	44	38.9	38.9	42.5
	S	38	33.6	33.6	76.1
	SS	27	23.9	23.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.9	.9	.9
	TS	5	4.4	4.4	5.3
	CS	38	33.6	33.6	38.9
	S	46	40.7	40.7	79.6
	SS	23	20.4	20.4	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	5.3	5.3	5.3
	CS	43	38.1	38.1	43.4
	S	46	40.7	40.7	84.1
	SS	18	15.9	15.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	6.2	6.2	6.2
	CS	17	15.0	15.0	21.2
	S	57	50.4	50.4	71.7
	SS	32	28.3	28.3	100.0
	Total	113	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	4.4	4.4	4.4
	CS	17	15.0	15.0	19.5
	S	57	50.4	50.4	69.9
	SS	34	30.1	30.1	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2.7	2.7	2.7
	CS	11	9.7	9.7	12.4
	S	63	55.8	55.8	68.1
	SS	36	31.9	31.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	27.70	11.409	.597	.694
Y.2	27.70	12.034	.545	.706
Y.3	27.89	11.721	.522	.709
Y.4	27.78	12.013	.528	.709
Y.5	27.88	11.513	.595	.695
Y.6	27.68	13.576	.262	.756
Y.7	27.61	13.918	.201	.765
Y.8	27.52	13.073	.321	.747

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	8



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X1)

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
X1.1	26.82	10.343	.588	.684
X1.2	26.93	10.691	.557	.692
X1.3	26.95	10.961	.514	.701
X1.4	27.09	11.046	.524	.700
X1.5	27.02	10.178	.632	.674
X1.6	26.91	12.653	.235	.751
X1.7	26.90	12.928	.204	.755
X1.8	26.89	12.756	.220	.753

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	8

## Variabel Pengembangan Karir (X2)

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
X2.1	27.42	13.568	.625	.765
X2.2	27.45	13.750	.608	.768
X2.3	27.65	13.728	.614	.767
X2.4	27.68	13.540	.640	.763
X2.5	27.76	13.969	.616	.768
X2.6	27.42	16.122	.230	.824
X2.7	27.37	15.021	.436	.794
X2.8	27.27	15.750	.373	.802

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	8

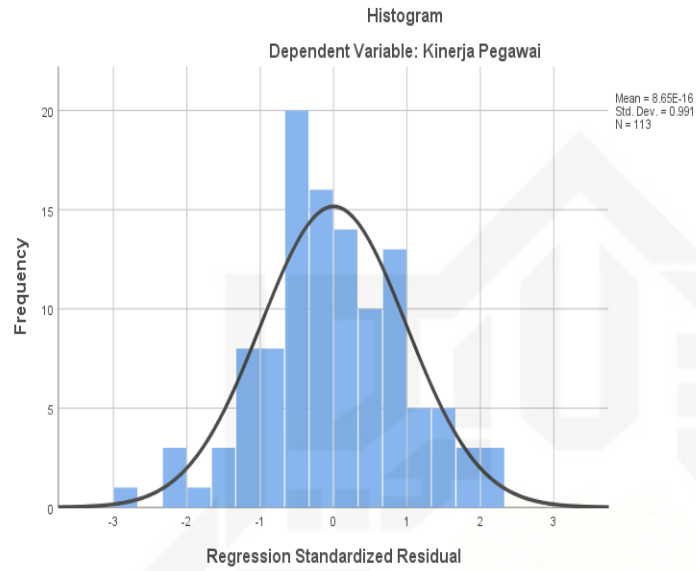
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

## Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

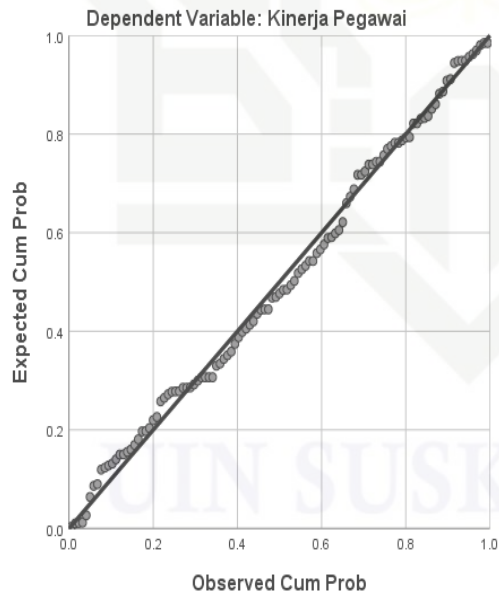
### Uji Normalitas

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual







**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11440327
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.041
	Negative	-.046
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.628	1.676		2.761	.007		
	Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) (X1)	.390	.086	.374	4.523	.000	.380	2.634
	Pengembangan Karir (X2)	.479	.076	.518	6.268	.000	.380	2.634

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

**Uji Autokorelasi**

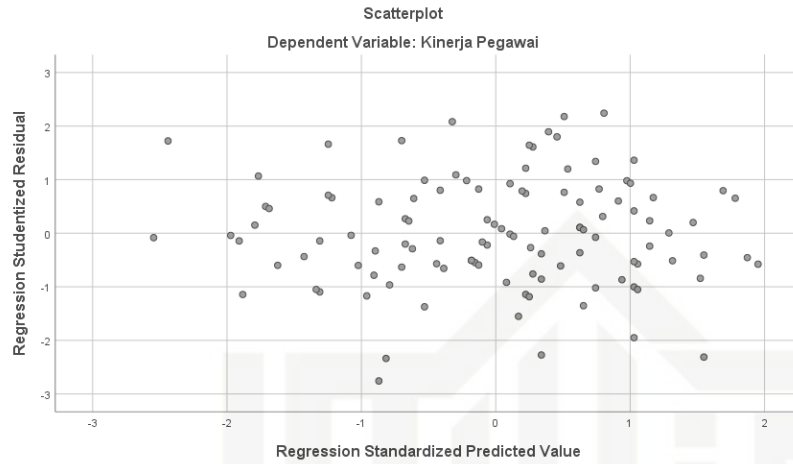
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.709	2.13354	2.452

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) (X1)
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## Uji Heterokedastisitas



## Analisis Regresi Linear Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.628	1.676		2.761	.007
	Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) (X1)	.390	.086	.374	4.523	.000
	Pengembangan Karir (X2)	.479	.076	.518	6.268	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (T)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.628	1.676		2.761	.007
	Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) (X1)	.390	.086	.374	4.523	.000
	Pengembangan Karir (X2)	.479	.076	.518	6.268	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Uji Simultan (F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1251.812	2	625.906	137.502	.000 <sup>b</sup>
	Residual	500.719	110	4.552		
	Total	1752.531	112			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) (X1)

**Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.709	2.13354

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

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



Nomor : B-4686/Un.04/F.VII/PP.00.9/08/2023  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 29 Agustus 2023 M  
12 Safar 1445 H

Kepada  
Yth. Kepala Kantor  
Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Raja Sella Mayliza  
NIM. : 11970123779  
Jurusan : Manajemen  
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) serta Pengembangan Karir  
terhadap Kinerja Pegawai di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi  
Riau". Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang  
diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dj. Mahyarni, SE, MM  
NIP. 19710826 199903 2 001

UIN SUSKA RIAU

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



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA  
PROVINSI RIAU**

Jalan Jenderal Sudirman No. 235 Pekanbaru 28011  
Telepon (0761) 861827 Faksimile (0761) 861827

Website : [www.riau.kemenag.go.id](http://www.riau.kemenag.go.id)

03 Oktober 2023

Nomor : B-2224Kw.04.1/3/TL.00/10/2023  
Sifat : Biasa  
Lamp : -  
Hal : **Penelitian, Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data**

Yth. Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
UIN Sultan Syarif Kasim  
Di  
Tempat

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa Penelitian, Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data yang dilakukan oleh mahasiswi dari Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim sebagaimana berikut:

NAMA	NIM	JURUSAN
RAJA SELLA MAYLIZA	11970123779	Manajemen

telah selesai dilakukan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

a.n. Kepala  
Kepala Bagian Tata Usaha



Asmuni

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





## BIOGRAFI PENULIS



**Raja Sella Mayliza**, lahir di Sedanau, Kabupaten Natuna, Provinsi Kepulauan Riau pada tanggal 23 September 2001. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Raja Ayib dan Ibu Bintarwati Abriza dari empat bersaudara. Adik laki-laki penulis bernama Raja Muhammad Arif dan adik perempuan penulis bernama Raja Najla Hulawa dan Raja Zahwa Mumtaza.

Penulis memulai jenjang pendidikan di TK Negeri 1 Pembina, Kabupaten Natuna, Kepulauan Riau dan melanjutkan pendidikan dasar di SDN 002 Ranai, Kabupaten Natuna, dan lulus pada tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Bunguran Timur, Kabupaten Natuna dan lulus pada tahun 2016. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Bunguran Timur, Kabupaten Natuna dan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019, penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil jurusan Manajemen S1 dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selama masa perkuliahan penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau pada tahun 2022. Selanjutnya pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2022 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Air Kulim, Kecamatan Batin Solapan, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau.

Penulis melaksanakan ujian oral *Comperhensive* pada hari Senin tanggal 20 November 2023 dengan judul skripsi **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau”** dan dinyatakan lulus sebagai Sarjana Ekonomi (S.E)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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