



**PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PERWAKILAN
BKKBN PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Dijadikan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Sidang Skripsi Strata I
Pada Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

MUHAMMAD SYAHRIL
NIM. 120705122235

PROGRAM S1

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

1446 H/2024 M

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : Muhammad Syahril
 Nim : 12070512235
 Program Studi : Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul : Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Riau

**DISETUJUI OLEH:
 DOSEN PEMBIMBING**

Ikhwani Ratna, SE., M.Si
NIP. 19830827 201101 2 014

MENGETAHUI



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

KETUA PROGRAM STUDI

Dr. Khairunyah Purba, S.Sos., M.Si
NIP. 1978102 200604 1 002





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Syahril
 Nim : 12070512235
 Jurusan : Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul skripsi : Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Riau
 Tanggal Ujian : Kamis, 19 September 2024

Tim Penguji

Ketua penguji
Dr. Jhon Afrizal S.HI, MA
 NIP.19790911 201101 1 003

Penguji I
Rusdi S.Sos, M.Si
 NIP.19720906 200710 1 002

Penguji II
Irdayanti S.IP, MA
 NIP.19860311 202321 2 036

Sekretaris
Devi Deswimar S.Sos, M.Si
 NIP.19771227 202321 2 010





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : Muhammad Syahril
 NIM : 12070512235
 Tempat/Tgl. Lahir : P. Siantar, 20 Agustus 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Ilmu Administrasi Negara
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
di Perwaxian BKKBN 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.

Pekabupaten Pekanbaru, 10 Oktober 2021
 Surat Pernyataan

 Muhammad Syahril
 NIM : 12070512235

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



ABSTRAK

PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PERWAKILAN BKKBN PROVINSI RIAU

OLEH :

MUHAMMAD SYAHRIL

NIM : 12070512235

EMAIL : msyahril056@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan BKKBN Provinsi Riau. Pengetahuan dan pengalaman kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, yang melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai di BKKBN Provinsi Riau. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik regresi berganda untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu pengetahuan dan pengalaman kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan BKKBN Provinsi Riau. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen BKKBN Provinsi Riau dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif guna meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kontribusi bagi literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

Kata Kunci : Pengetahuan, Pengalaman Kerja, 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



“Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang”

Assalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh. Puji syukur Alhamdulillah, penulis ucapkan kehadiran Allat SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beserta salam penulis hadiahkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan

“PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BKKBN PROVINSI RIAU”

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan Studi Program Sarjana S1 pada Fakultas ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Selama penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada:

- Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Wakil Rektor I Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag, Wakil Rektor II Dr. H. Mas’ud Zein, M.Pd, Wakil Rektor III Prof. Edi Irwan, S.Pt, M.Sc, Ph.D, selaku pimpinan di UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bapak Dr. Mahmuzar, M. Hum. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Ibu Dr. Juliana, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos., M.S.i. Selaku Ketua Jurusan Program Studi Administrasi Negara S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

6. Ibu Ikhwani Ratna, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang sangat memberikan pengaruh kepada penulis dalam mengerjakan skripsi ini, memberikan arahan dan selalu mempunyai waktu untuk mahasiswanya dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulissehingga dapat menyelesaikan ini dengan baik dan tepat

Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan kepada mahasiswa bimbingannya angkatan 2020 ini.

Seluruh dosen pengajar yang telah meberikan ilmu yang berharga kepada penulis selama perkuliahan dan seluruh pegawai Fekonsos yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan surat-menyurat beserta urusan di kampus.

Staf akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

10. Seluruh Bapak dan Ibu responden selaku Pegawai di Lingkungan BKKBN Provinsi Riau yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi lembar kuesioner penelitian.
11. Terimakasih kepada Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hilir yang telah memberi bantuan beasiswa pendidikan.
12. Superhero dan Panutanku, Ayahanda Edi Sahlan, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak emang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
13. Pintu surgaku, Ibunda SUGIRAH, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta do'a hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
14. Adik saya Anaya Pradifta yang menjadi inspirasi semangat saya.
15. Terimakasih untuk keluarga alm Gimin dan alm Pungut yang telah memberikan nasihat dan motivasi agar tetap terus berusaha untuk menuju yang terbaik dalam penulisan skripsi ini.
16. Untuk teman-teman ku selama perkuliahan ini dari teman-teman Administrasi Negara Kelas I angkatan 2020.
17. Teman-teman kos khususnya satu atap yang selalu memberikan semangat saya untuk tidak menyerah dalam penulisan skripsi ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

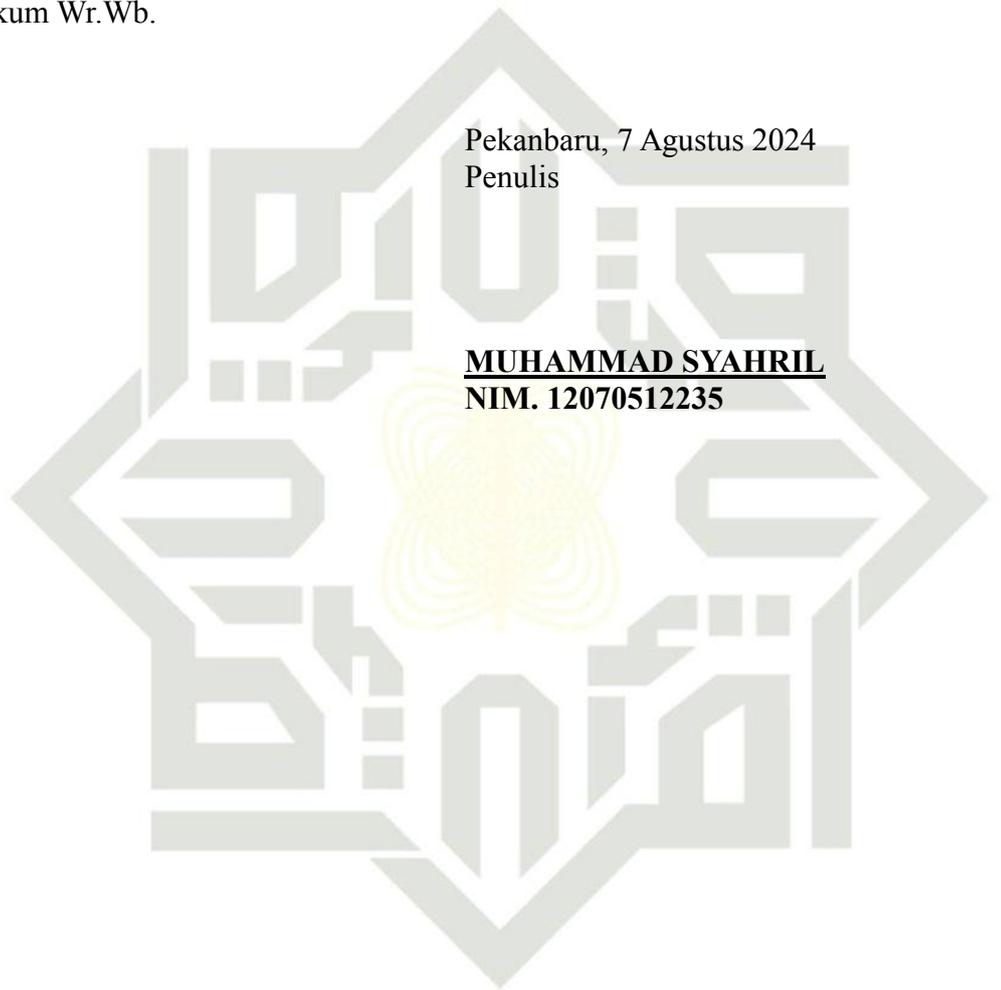
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Penulis mendoakan semua bantuan, dukungan dan do'a serta motivasi yang telah diberikan menjadi amal baik serta mendapat ridha dan balasan dari Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembang ilmu pengetahuan. Amin yaa Rabbal 'Alamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pekanbaru, 7 Agustus 2024
Penulis

MUHAMMAD SYAHRIL
NIM. 12070512235



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.5. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1. Pengetahuan	12
2.1.1. Pengertian Pengetahuan	12
2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan	13
2.1.3. Indikator Pengetahuan	14
2.2. Pengalaman	18
2.2.1. Pengertian Pengalaman	18
2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman	19
2.2.3. Indikator Pengalaman	20
2.3. Kinerja	21
2.3.1. Pengertian Kinerja	21
2.3.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja	22
2.3.3. Indikator Kinerja	23
2.4. Pandangan Islam Tentang Kinerja	26
2.5. Penelitian Terdahulu	27
2.6. Definisi Konsep	28
2.7. Konsep Operasional	29
2.8. Kerangka Berpikir	32
2.9. Hipotesis	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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	35
3.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data	35
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	36
3.3 Teknik Pengumpulan Data	36
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.5 Analisis Data	38
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	38
3.5.2 Uji Kualitas Data	38
3.5.2.1 Uji Validitas Data.....	39
3.5.2.2 Uji Realibilitas	39
3.5.3 Uji Normalitas.....	39
3.5.4 Uji Heterokedastisitas	40
3.5.5 Uji Multikolinieritas.....	40
3.5.6 Uji Regresi Linear Berganda.....	41
3.5.7 Uji Parsial (Uji T).....	42
3.5.8 Uji Secara Simultan (Uji F).....	42
3.5.9 Uji Koefisien Determinan (R^2)	43
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	44
4.1 Sejarah BKKBN Provinsi Riau	44
4.2 Letak Geografis Perwakilan BKKBN Provinsi Riau	45
4.3 Visi dan Misi BKKBN Provinsi Riau	46
4.4 Uraian Tugas (Job Description) Bagian/Unit Kerja Tempat Pelaksanaan Penelitian	46
4.5 Struktur Organisasi BKKBN Provinsi Riau	48
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	53
5.1. Karakteristik Responden	53
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	53
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	54
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
5.2 Analisi Statistik Deskriptif	56
5.3 Uji Kualitas Data	56
5.3.1 Uji Validitas	56
5.3.2 Uji Reabilitas	58
5.4 Uji Normalitas	59
5.5 Uji Multikolinearitas	61
5.6 Uji Heterodasikedastisitas	61
5.7 Uji Linear Berganda	62
5.8 Uji Parsial (Uji T)	63
5.9 Uji Simultan (Uji F)	64
5.10 Uji Determinan (R ²)	65
5.11 Pembahasan Hasil Penelitian	65
5.12 Hasil Wawancara	67
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	71
6.1 Kesimpulan	71
6.2 Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

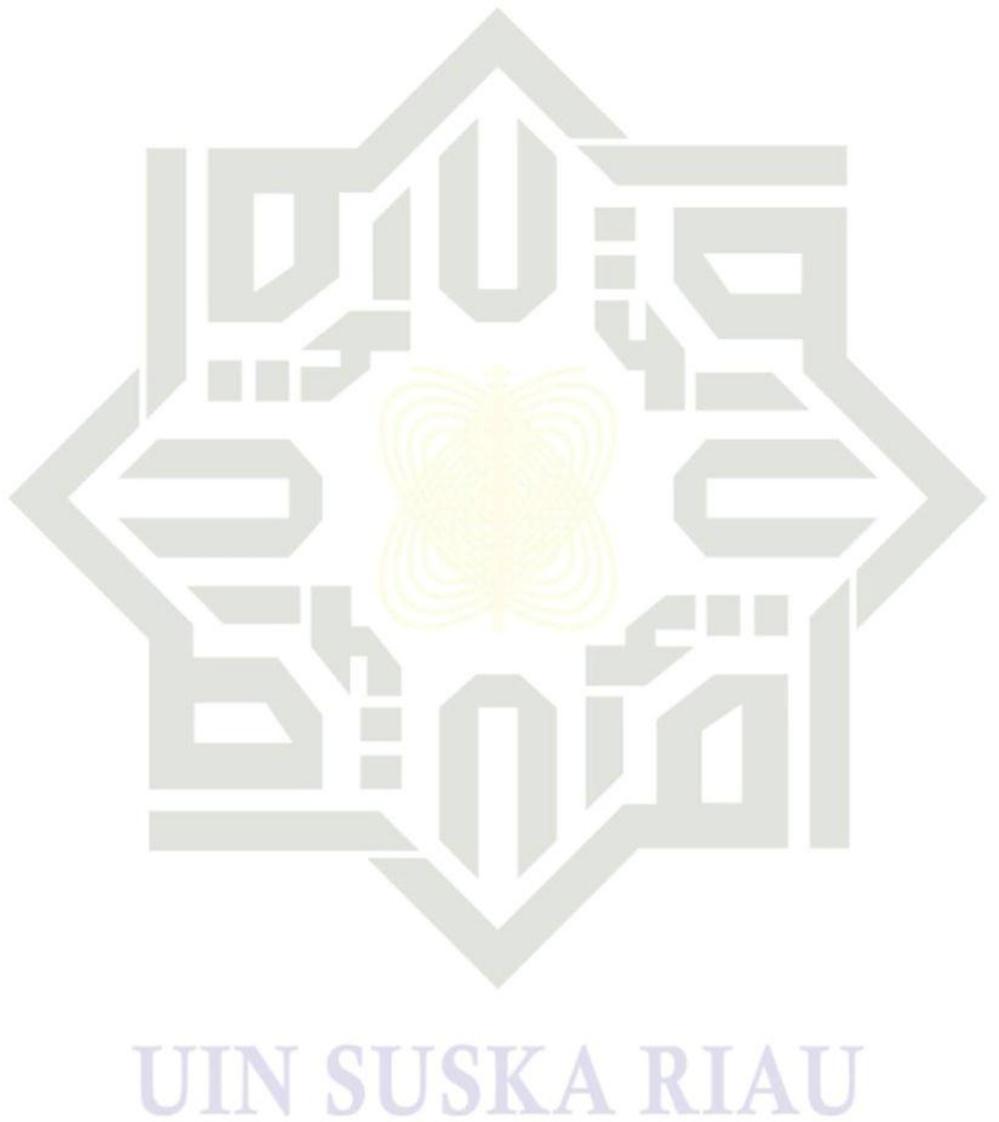
Tabel 1.1	Data Keterlambatan Pegawai Tahun 2024	5
Tabel 1.2	Pendidikan Pegawai BKKBN Provinsi Riau	6
Tabel 1.3	Masa Kerja Pegawai BKKBN Provinsi Riau	7
Tabel 2.1	Konsep Operasional	29
Tabel 5.1	Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 5.2	Jabatan Responden	54
Tabel 5.3	Pendidikan Terakhir Responden	55
Tabel 5.4	Masa Kerja Responden	55

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	33
Gambar 4.1 Letak Geografis BKKBN Provinsi Riau	46



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

Persolalan sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpun bagi suatu instansi untuk terus mencapai target dalam pelaksanaan tugasnya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan di suatu instansi. Dalam lingkungan organisasi, kinerja pegawai memainkan peran sentral dalam mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada aspek keterampilan teknis semata, tetapi juga dipengaruhi oleh pengetahuan yang dimiliki dan sikap kerja yang diterapkan oleh individu di dalam lingkungan kerja. (Kartin Aprianti,2023).

Peran dan kinerja pegawai atau karyawan sangat penting bahwa mencapai tujuan dari sebuah asosiasi, sehingga berubah menjadi tempat atau wadah bagi pegawai untuk menyelesaikan kewajiban dan kemampuannya sesuai dengan bidangnya. Para pekerja dituntut untuk menyelesaikan tugas atau bekerja dengan cepat, tepat dan hati-hati. Supaya tujuan organisasi dapat tercapai dengan sungguh-sungguh dan efektif tanpa mengurangi kualitas, jumlah dan mutu (Neneng Lela,2022).

Yuniarsih et al (2008:8) dalam Mechtildis Yustina(2023) menyatakan organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu

persaingan lingkungan dunia kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi, institusi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut Robbins & Judge (2012) dalam Ria Puspita (2018) sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan. Dari berbagai literatur dapat diketahui pula bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian individual secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang.

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012) dalam (Putra, Hasanuddin, and Wirastuti 2018). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Sedarmayanti, 2007 dalam (Seki and Bodroastuti 2014).

Dalam penyelesaian pekerjaan akan membutuhkan pengetahuan supaya dapat mencapai pekerjaan yang baik tanpa mengalami hambatan (Tuahta Ginting, 2020). Pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai pun harus sesuai dengan bidang yang ditekuni. Pengetahuan merupakan hasil penginderaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indra yang dimilikinya (mata, hidung, telinga dan sebagainya). Dengan sendirinya, pada waktu pengindraan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sanga dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui indra pendengaran yaitu telinga dan indra penglihatan yaitu mata (Notoatmodjo, 2012).

Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (over behavior). Pengetahuan seseorang tentang suatu objek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negative. Kemampuan merupakan pelaksanaan pekejaan atau tugas yang didasari oleh keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kineja yang ditetapkan oleh pekerjaan. (Siagaan dan Sondang : 2015)

Selain faktor pengetahuan dan kemampuan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja, dimana pegawai yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki jenjang karir yang lebih baik, baik dalam hal kemampuan maupun pengetahuan dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan. Pengalaman kerja adalah suatu dasar seseorang pegawai dapat menempatkandiri secara tepat pada setiap kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno. E, 2016) dalam (Rahma Deni Hasibuan,2022).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Ranuprodjo 2001 dalam (Pamungkas, Hamid, and Prasetya 2020)

Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan (Tedi Pitri,2020).

Pengalaman kerja tidak hanya mempertimbangkan durasi kerja tetapi juga sifat pekerjaan yang telah atau sering dilakukan. Pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja akan meningkat seiring dengan bertambahnya beban kerja. Hal ini dapat dimaklumi karena dipelajari dan sering dilakukan untuk menambah kemudahan penguasaan keterampilan dan kemampuan, tetapi sebelum itu, tanpa pelatihan, pengalaman yang telah dimiliki akan berkurang bahkan terlupakan (Rani Rasinta,2023)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Riau memiliki peran penting dalam menyusun kebijakan dan melaksanakan program-program kependudukan dan keluarga berencana di wilayahnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja pegawai BKKBN harus optimal. Namun, untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan, penting untuk memahami dua faktor utama yaitu pengetahuan dan pengalaman kerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan penulis pada masa PKL di BKKBN Provinsi Riau, terdapat beberapa permasalahan kinerja seperti ada beberapa pegawai yang tidak paham dengan penggunaan teknologi digital dan telat masuk kerja. Data keterlambatan pegawai di BKKBN Provinsi Riau bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Data Keterlambatan Pegawai Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Pegawai BKKBN Provinsi Riau	Jumlah Pegawai Yang Terlambat Masuk Kerja	Akumulasi Jumlah Keterlambatan
1	Januari 2024	65	23 Orang	46 Kali
2	Februari 2024	65	15 Orang	30 Kali
3	Maret 2024	65	24 Orang	29 Kali
4	April 2024	65	12 Orang	18 Kali
5	Mei 2024	65	12 Orang	18 Kali
6	Juni 2024	65	14 Orang	18 Kali
7	Juli 2024	65	16 Orang	21 Kali
8	Agustus 2024	65	14 Orang	28 Kali

Sumber : Kepegawaian BKKBN Provinsi Riau

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Berdasarkan data keterlambatan pegawai diatas, bisa dilihat bahwa setiap bulannya lebih dari 10 orang yang mengalami keterlambatan masuk kerja, ini membuktikan bahwa pegawai di BKKBN kurang disiplin. Kurangnya kedisiplinan dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai, seperti menurunnya produktivitas, terganggunya kolaborasi tim, dan penurunan moral. Pegawai yang sering terlambat pada akhirnya dapat mempengaruhi hasil kerja mereka.

Observasi awal yang saya lakukan kepada salah satu pegawai di bidang kepegawaian di BKKBN Provinsi Riau, tingkat pengetahuan dan tingkat pengalaman kerja pegawai berbeda – beda. Tingkat pengetahuan pegawai bisa dilihat dari seberapa jauh tingkat pendidikan yang di tempuh seorang pegawai.

Data pengetahuan pegawai bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Pendidikan Pegawai BKKBN Provinsi Riau

Pendidikan	Pegawai
Sekolah Dasar	1
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	-
Sekolah Menengah Atas (SMA)	14
Diploma III (D3)	3
Strata 1 (S1)	35
Strata 2 (S2)	12
Jumlah	65

Sumber : Kepegawaian BKKBN Provinsi Riau

Dari data diatas dapat dilihat pengetahuan pegawai di BKKBN Provinsi Riau, 1 orang pegawai lulusan sekolah dasar (SD), 14 orang pegawai lulusan

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

sekolah menengah atas (SMA), 35 orang pegawai lulusan S1, dan 12 orang pegawai lulusan S2. Dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki pendidikan yang tebiang rendah. Hal ini kemungkinan akan mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai kurang mengetahui tugasnya dan dapat berpengaruh pada kinerjanya.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dimana semakin lama masa bekerja semakin baik kualitas kerja pegawai karena waktu yang ditempuh seorang pegawai dalam bekerja dapat membuat pegawai tersebut memahami tugas-tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan dengan baik. Berikut adalah data pengalaman kerja pegawai di BKKBN Provinsi Riau.

Tabel 1.3
Masa Kerja Pegawai BKKBN Provinsi Riau

Masa Kerja	Pegawai
1-5 Tahun	20
6-10 Tahun	7
11-15 Tahun	16
15-20 Tahun	6
21-25 Tahun	1
26-30 Tahun	4
31- 35 Tahun	4
35 Tahun >	7
Jumlah	65

Sumber : Kepegawaian BKKBN 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. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

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

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

Dari data di atas dapat dilihat pesentase masa kerja pegawai di BKKBN Provinsi Riau. Masih banyak pegawai yang memiliki masa kerja yang rendah yaitu 20 orang pegawai di masa kerja 1 sampai 5 tahun, 7 orang pegawai 6 sampai 10 tahun dan hanya 1 pegawai di angka 21-25 tahun.

Pegawai yang disiplin cenderung lebih teratur dalam menjalankan tugas, sehingga mereka dapat memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki dengan lebih baik. Pegawai yang disiplin lebih mungkin untuk terus belajar dan mengembangkan pengetahuan mereka, karena mereka mengatur waktu dan prioritas dengan baik. Pengalaman kerja yang baik biasanya dihasilkan dari konsistensi dan kedisiplinan. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki pengalaman yang lebih beragam dan relevan, karena mereka lebih terbuka untuk mengambil tanggung jawab dan belajar dari setiap situasi. Secara keseluruhan, kedisiplinan mendukung peningkatan pengetahuan dan pengalaman kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk menadakan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja di Perwakilan BKKBN Provinsi Riau**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan oleh peneliti adalah :

1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Riau?

2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja di Perwakilan BKKBN Provinsi Riau?
3. Apakah pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan BKKBN Provinsi Riau?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan pegawai terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :
 - a. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pengembangan pengetahuan yang berhubungan dengan organisasi Pemerintahan.
 - b. Memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini.
 - c. Menambah ilmu pengetahuan melalui penelitian yang dilaksanakan sehingga memberikan kontribusi khususnya bagi pengembangan ilmu administrasi Negara.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Manfaat Praktis :
- Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada Perwakilan BKKBN Provinsi Riau agar kualitas SDM dapat di tingkatkan
 - Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada masyarakat mengenai pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja di Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.

1.5. Sistematika Penulisan

Secara garis besar penulisan ini akan dipaparkan dalam enam pokok pembahasan (BAB) dari masing-masing bab ini di bagi dalam beberapa sub - sub sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pendahuluan Bab ini terdiri dari: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Landasan Teori Bab ini membahas teori – teori yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

BAB III: METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, informen penelitian, teknik analisa data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV: GAMBARAN TEMPAT PENELITIAN

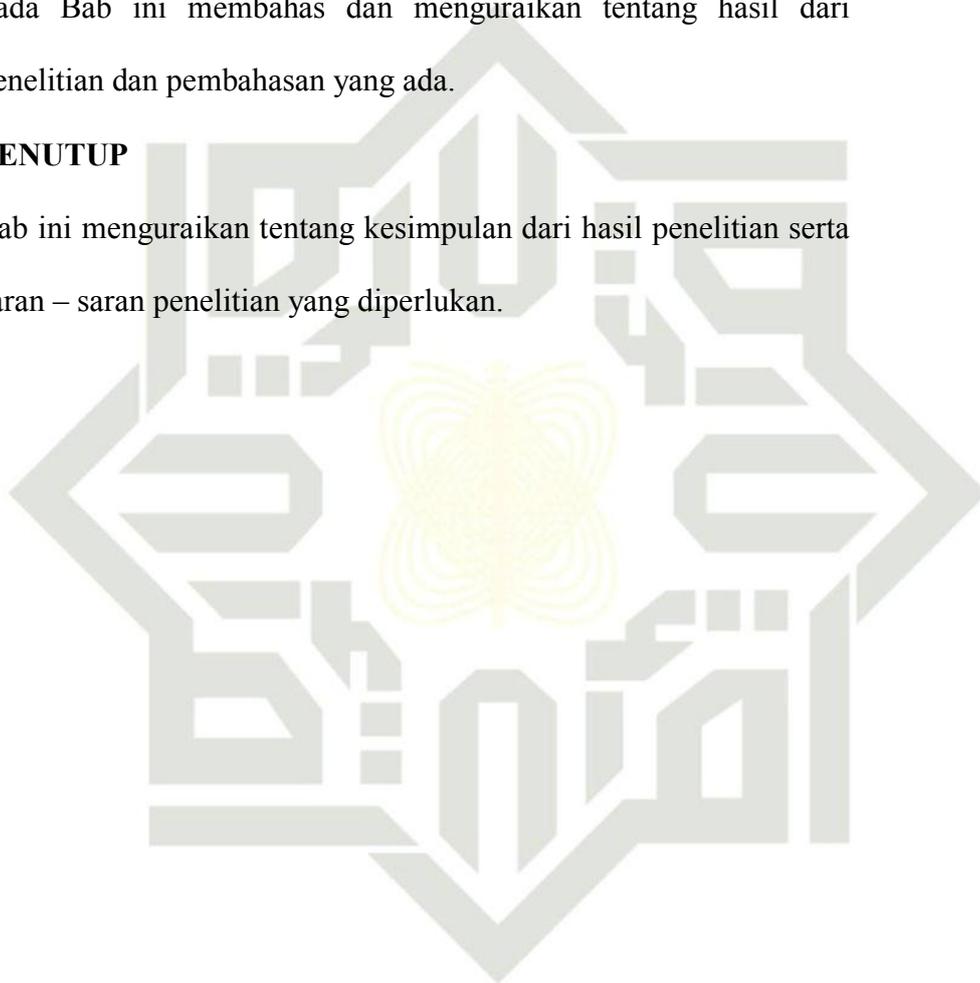
Pada bab ini penulis menjelaskan kondisi geografis, gambaran umum wilayah dan struktur organisasi penelitian.

BAB V: PEMBAHASAN

Pada Bab ini membahas dan menguraikan tentang hasil dari penelitian dan pembahasan yang ada.

BAB VI: PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran – saran penelitian yang diperlukan.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Pengetahuan

2.1.1. Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan merupakan asset yang dimiliki setiap orang dan dapat diperoleh berdasarkan pengalaman sendiri maupun pengalaman orang lain. dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1988: 884) menjelaskan bahwa pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui, segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal pekerjaan

Ilmu pengetahuan merupakan pengetahuan yang bertujuan mencapai kebenaran ilmiah tentang objek tertentu yang diperoleh melalui pendekatan atau cara pandang (approch), metode (methode), dan sistem tertentu. Pengetahuan (knowledge) yaitu kesadaran dalam bidangkognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan. Sutisno dalam (Alias and Serang 2018)

Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Pengetahuan merupakan kemampuan seseorang yang mempengaruhi terhadap tindakan yang dilakukan. Yunarsih dan Suwanto 2013 dalam (Purwanti and Brotojoyo 2021)

Pengetahuan yaitu seseorang yang tidak secara mutlak dipengaruhi oleh pendidikan karena pengetahuan juga dapat diperoleh dari pengalaman masa lalu, namun tingkat pendidikan turut menentukan mudah tidaknya seseorang menyerap

dan memahami informasi yang diterima yang kemudian menjadi dipahami (Notoatmodjo dalam Albunsiary 2020). Bagia 2015:27 dalam (Alias and Serang 2018) berpendapat bahwa pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu. Menurut Prasetyo dalam (Maspriyadi 2019) pengetahuan adalah segala sesuatu yang ada di kepala kita, kita dapat mengetahui sesuatu berdasarkan pengalaman yang kita miliki.

Pengetahuan merupakan faktor penting bagi organisasi untuk mengembangkan kemampuan dan daya saingnya untuk mendayagunakan pengetahuan secara optimal perlu dilakukan pengelolaan pengetahuan secara optimal. Namun, terdapat indikasi kelemahan, banyak manajer dalam mengelola pengetahuan dalam organisasi. Wibowo 2016:71 dalam (Aziz et al. 2023)

2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan

Menurut Notoatmodjo dalam (Rachmawati 2019) faktor yang mempengaruhi pengetahuan antara lain yaitu:

1. Faktor Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pengetahuan seseorang, maka akan semakin mudah untuk menerima informasi tentang obyek atau yang berkaitan dengan pengetahuan. Pengetahuan umumnya dapat diperoleh dari informasi yang disampaikan oleh orang tua, guru, dan media masa. Pendidikan sangat erat kaitannya dengan pengetahuan, pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang sangat diperlukan untuk pengembangan diri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



UIN SUSKA RIAU

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka akan semakin mudah untuk menerima, serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi.

2. Faktor Pekerjaan

Pekerjaan seseorang sangat berpengaruh terhadap proses mengakses informasi yang dibutuhkan terhadap suatu obyek.

3. Faktor Pengalaman

Pengalaman seseorang sangat mempengaruhi pengetahuan, semakin banyak pengalaman seseorang tentang suatu hal, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan seseorang akan hal tersebut.

4. Faktor Keyakinan

Keyakinan yang diperoleh oleh seseorang biasanya bisa didapat secara turun-temurun dan tidak dapat dibuktikan terlebih dahulu, keyakinan positif dan keyakinan negatif dapat mempengaruhi pengetahuan seseorang.

5. Faktor Sosial Budaya

Kebudayaan beserta kebiasaan dalam keluarga dapat mempengaruhi pengetahuan, persepsi, dan sikap seseorang terhadap sesuatu.

2.1.2. Indikator Pengetahuan

Menurut Spencer dalam Sutoto (2004:1-10), cluster pengetahuan meliputi kompetensi analytical thinking (AT), conceptual thinking (CT), technical/professional/managerial expertise (EXP).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Analytical thinking (AT) merupakan kemampuan memahami situasi masalah dengan menguraikannya menjadi bagian – bagian kecil agar dapat melihat adanya hubungan sederhana untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat. Sehingga mampu menganalisa masalah – masalah yang kompleks.
- 2) Conceptual thinking (CT) merupakan kemampuan memahami situasi masalah secara konsep dengan menggunakan aturan – aturan dasar logika. Menggabungkan ide – ide dan informasi untuk membuat gambaran yang lebih besar sehingga mampu mengidentifikasi masalah yang timbul baik berupa isu mendatang atau suatu kunci masalah yang kompleks.
- 3) Expertise (EXP) merupakan pengetahuan terkait pekerjaan (seperti kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara professional, teknikal dan manajerial) dan juga pengetahuan dalam motivasi untuk dapat memanfaatkan, memperluas, dan mendistribusikan pengetahuan tentang pekerjaan tersebut terhadap orang lain.

Menurut Notoatmodjo (dalam Albunsiary 2020) pengetahuan mempunyai enam tingkatan yaitu:

- 1) Tahu (know). Merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah diartikan mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya untuk mengukur bahwa orang tahu tentang sesuatu dengan menggunakan kata kerja antara lain menyebutkan, mendefinisikan, menguraikan dan sebagainya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Memahami (comprehension). Merupakan suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. bila telah paham secara objek, maka kita harus menjelaskan, menerangkan, menyebutkan contoh, menyimpulkan dan meramalkan terhadap objek yang dipelajari.
- 3) Aplikasi (aplication). Merupakan suatu kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi yang sebenarnya.
- 4) Analisis (analysis). Merupakan suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau objek ke dalam komponen-komponen tertentu, tetapi dalam struktur organisasi tersebut dan mempunyai hubungan satu sama lain.
- 5) Sintesis (syntesis). Menunjukkan suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian didalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.
- 6) Evaluasi (evaluating). Merupakan kemampuan untuk melakukan penelitian terhadap suatu materi atau objek berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. setelah orang mendapatkan pengetahuan, selanjutnya menimbulkan respon batin dalam bentuk sikap yang diketahuinya itu.

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno(2011) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dimensi pendidikan, dengan indikator:

- 1) Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan

Kesesuaian latar belakang pendidikan adalah hal penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas cerdas, terbuka, demokratis, dan mampu bersaing dalam pekerjaan yang akan digeluti nantinya, suatu pekerjaan baiknya dilakukan seseorang yang profesional dalam bidang tersebut.
- 2) Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas

Pengetahuan pegawai sangat penting dalam pelaksanaan tugas untuk mempermudah segala tugas yang akan dilaksanakan. Pengetahuan adalah informasi yang disimpan dalam pemikiran seseorang atau juga pengalaman yang dimiliki seseorang.
- 3) Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya

Dimensi pengalaman, dengan indikator:

 - 1) Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas yang diberikan dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
 - 2) Prestasi kerja yang dimiliki pegawai

Prestasi kerja pegawai untuk mewujudkan pegawai berdasarkan sistem kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3) Ketenangan pegawai saat bekerja

Ketenangan pegawai saat bekerja merupakan faktor kunci yang harus selalu diupayakan ada dalam diri setiap karyawan.

Dimensi minat, dengan indikator:

1) Kehadiran

Kehadiran merupakan perilaku terhadap kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat melakukan suatu pekerjaan, karena tingkat kehadiran adalah salah satu faktor yang menentukan produktifitas perusahaan. Merujuk pada sikap individu seorang terhadap pekerjaannya.

2) Kepatuhan terhadap atasan

Kepatuhan sangat penting terhadap atasan, kepatuhan ialah penyesuaian perilaku seseorang agar sejalan dengan norma kelompok.

3) Sikap terhadap pekerjaan

Sikap adalah evaluasi yang dibuat pekerja positif atau negatif, mengenai objek, orang atau peristiwa.

2.2 Pengalaman

2.2.1. Pengertian Pengalaman

Pengalaman adalah banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diemban oleh seseorang, serta lamanya mereka bekerja pada masing - masing pekerjaan (Sunuharyo dkk, 2014).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Aristarini 2014 dalam (Rum 2019). Menurut Handoko (2014:24) dalam (Pamungkas, Hamid, and Prasetya 2020) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Marwansyah (2014:135) dalam (Ratu, Koleangan, and Kojo 2020) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Manulang (2013:15) dalam (Ratu, Koleangan, and Kojo 2020) menjelaskan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Menurut Foster (2015:40) dalam (Hasibuan 2020), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman

Menurut Handoko (2000: 241) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan
- 5) Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

2.2.3. Indikator Pengalaman

Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut Asri 1986 dalam Ismanto (2005) adalah sebagai berikut:

- 1) Gerakannya mantap dan lancar, Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- 2) Gerakannya berirama, Artinya tercipta kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari
- 3) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda, Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Oleh karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- 5) Bekerja dengan tenang, Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Menurut Foster dalam Aristarini (2014) mengemukakan beberapa indikator pengalaman kerja antara lain, yaitu:

- 1) Lama waktu / masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek - aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012) dalam (Putra, Hasanuddin, and Wirastuti 2018). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja

karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Sedarmayanti, 2007 dalam (Sekti and Bodroastuti 2014)

Menurut Tohardi 2002(dalam Indrajaya & Adnyani, 2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi.

Adapun menurut Guritno dan Waridin (dikutip di Busro, 2018:88) kinerja adalah perbandingan hasil tugas yang dilakukan oleh pegawai dengan standar yang telah dibuat. Ketika kinerja yang dibuat bisa dicapai melebihi standar tersebut maka kinerja pegawai dapat dikatakan sudah baik, dan sebaliknya semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah.

2.3.1. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Ruky (2001:7) mengidentifikasi enam faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, sebagai berikut:

- a. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi;
- b. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi;

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

- c. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan;
- d. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan;
- e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi;
- f. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

2.3.3. Indikator Kinerja

Indikator Dimensi kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam (Rahadi, 2010) adalah:

- 1) Kuantitas dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya
- 2) Kualitas dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- 3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
- 4) Kehadiran, yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kemampuan bekerja sama, yaitu diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

Adapun indikator kinerja dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Mampu meningkatkan target pekerjaan
- 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- 3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
- 4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan (Guritno dan Wardin, 2015:21)

(Malingkas, 2022), mengemukakan beberapa indikator untuk mengukur kinerja seseorang, yakni:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Pengetahuan (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)

Pengetahuan merupakan bentuk dari penguasaan ilmu terhadap suatu bidang yang berkaitan dengan tugas-tugas pegawai. Pengetahuan yang baik akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Pada umumnya pekerjaan yang dilakukann oleh seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan yang dimilikinya. Pengetahuan juga diperoleh dari kebiasaan yang sering dilakukan pegawai, Pengetahuan juga dapat diperoleh dari bimbingan yang tua atau lebih lama (Tedi Pitri, 2020).

Menurut Robbins & Judge (2012) sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan. Dari berbagai literatur dapat diketahui pula bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian individual secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang.

Kinerja dari anggota organisasi sangat ditentukan pada kompetensi yang memadai agar dapat menguasai tugas pokok dan fungsi jabatannya sesuai dengan job description yang telah di tetapkan oleh organisasi (Sriwidodo dan Haryanto, 2015). Kinerja organisasi akan mencapai hasil yang maksimal apabila anggotanya didukung dengan pengetahuan (knowledge) yang dimiliki.

2.4.2 Hubungan Pengalaman Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Foster (2015:40), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. pendapat lain oleh Marwansyah dalam Wariati (2015:7) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap organisasi, baik itu dalam perusahaan maupun dalam sektor informal. Karena dengan pengalaman kerja, maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar. Semakin lancar suatu usaha mengakibatkan usaha tersebut mengalami kemajuan dan perkembangan. Maka seorang pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dirinya sendiri dan kinerja perusahaan, sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

2.4 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Al-Quran memberikan petunjuk dan panduan yang luas untuk berbagai aspek kehidupan, termasuk tentang kinerja. Meskipun tidak ada ayat yang secara spesifik membahas "kinerja" dalam konteks modern, prinsip-prinsip yang terkandung dalam Al-Quran dapat diaplikasikan dalam konteks kinerja.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

Artinya : Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. (Q.S AL – Baqarah 2:286)

Ayat ini menegaskan bahwa Allah tidak memberikan beban kepada seseorang melebihi dari apa yang dia mampu memikul. Ini merupakan pengingat bahwa setiap ujian, tanggung jawab, atau tugas yang diberikan Allah kepada manusia sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka. Dalam konteks kinerja, ayat ini mengajarkan bahwa setiap individu diberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya. Oleh karena itu, seorang pegawai diharapkan untuk berusaha sebaik mungkin dalam melaksanakan tugasnya tanpa merasa terbebani, karena Allah tidak membebani seseorang melebihi dari kesanggupannya.

Menurut (Gomes, 2004) penempatan yang didukung oleh pengalaman akan meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan (Smayling et. al., 2012).

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan serta menjadi tambahan kajian pustaka penelitian. Beberapa penelitian yang dapat penulis paparkan adalah:

1. Yati Suhartini (2015) mengenai Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta)
2. Mega Putri S. Tuela, Irvan Trang, Yantje Uhing (2019) mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2019) mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
4. Alias, Serlin Serang (2018) mengenai Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.6 Definisi Konsep

Adapun definisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengetahuan adalah tingkat pemahaman, informasi, dan keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu bidang atau tentang suatu topik. Dalam konteks pengukuran pengetahuan pegawai, variabel ini mencakup sejauh mana pegawai memahami konsep-konsep yang relevan dengan pekerjaannya, informasi yang dimiliki, serta kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Pengalaman kerja mengacu pada jumlah tahun atau periode waktu di mana seseorang telah bekerja dalam suatu bidang atau dalam suatu jabatan tertentu. Pengalaman kerja mencakup berbagai macam pengalaman yang diperoleh dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, serta kemampuan untuk menghadapi berbagai situasi dan masalah yang muncul dalam lingkungan kerja.

Kinerja pegawai adalah ukuran atau penilaian tentang sejauh mana seorang pegawai berhasil mencapai tujuan-tujuan kerja yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan pencapaian target, produktivitas,

kualitas hasil kerja, ketaatan terhadap aturan dan prosedur, serta kontribusi terhadap organisasi.

Dalam konteks studi tentang pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Riau, variabel pengetahuan akan mengacu pada pemahaman dan keahlian pegawai terkait dengan bidang kependudukan dan keluarga berencana. Variabel pengalaman kerja akan mencakup jumlah tahun bekerja dan berbagai pengalaman yang relevan dengan pekerjaan di BKKBN Provinsi Riau. Sedangkan variabel kinerja pegawai akan mencerminkan sejauh mana pegawai di BKKBN Provinsi Riau berhasil mencapai tujuan-tujuan kerja yang telah ditetapkan.

2.7 Konsep Operasional

Tabel 2.1
Konsep Operasional

Konsep	Varibel	Definisi	Indikator
Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perwakilan BKKBN	Kinerja (Y)	Guritno dan Waridin (dikutip di Busro, 2018:88) kinerja adalah perbandingan hasil tugas yang dilakukan oleh pegawai dengan standar yang telah dibuat. Ketika kinerja yang dibuat bisa dicapai melebihi standar tersebut maka kinerja pegawai dapat dikatakan sudah baik, dan sebaliknya semakin lebar jarak pemisah antara target	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Malingkas, 2022)

Provinsi Riau		dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah	
Pengetahuan (X)		Pengetahuan merupakan kemampuan seseorang yang mempengaruhi terhadap tindakan yang dilakukan. Pengetahuan seseorang yang tidak secara mutlak dipengaruhi oleh pendidikan karena pengetahuan juga dapat diperoleh dari pengalaman masa lalu, namun tingkat pendidikan menentukan mudah tidak seseorang menyerap dan memahami informasi yang diterima kemudian menjadi dipahaminya (Notoatmodjo dalam Albunsiary 2020).	1. Pendidikan a. Kesesuaian latar belakang pendidikan b. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas c. Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya 2. Pengalaman a. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai b. Prestasi kerja yang dimiliki

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pegawai
 c. Ketenangan
 pegawai saat
 bekerja
 3. Minat
 a. Kehadiran
 b. Kepatuhan
 terhadap atasan
 c. Sikap terhadap
 pekerjaan

Pengalaman Kerja (X)	Menurut Foster (2015:40), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.	1.Lama waktu/masa kerja 2.Pengetahuan dan ketrampilan 3.Penguasaan pekerjaan
-------------------------	---	--

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.8 Kerangka Berpikir

Kinerja pegawai adalah cara untuk menilai seberapa baik seorang pegawai mencapai tujuan kerja yang ditetapkan. Ini bisa dilihat dari pencapaian target, produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan pada aturan, dan kontribusi mereka terhadap organisasi.

Pengetahuan adalah sejauh mana seseorang memahami, memiliki informasi, dan menguasai keahlian dalam suatu bidang atau topik tertentu. Dalam konteks mengukur pengetahuan pegawai, hal ini mencakup pemahaman pegawai tentang konsep-konsep yang relevan dengan pekerjaan mereka, informasi yang dimiliki, serta kemampuan untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pengalaman kerja merujuk pada jumlah tahun atau periode di mana seseorang telah bekerja di suatu bidang atau jabatan tertentu. Pengalaman ini mencakup berbagai pengalaman yang diperoleh saat menjalankan tugas, serta kemampuan untuk menghadapi berbagai situasi dan masalah yang muncul di tempat kerja.

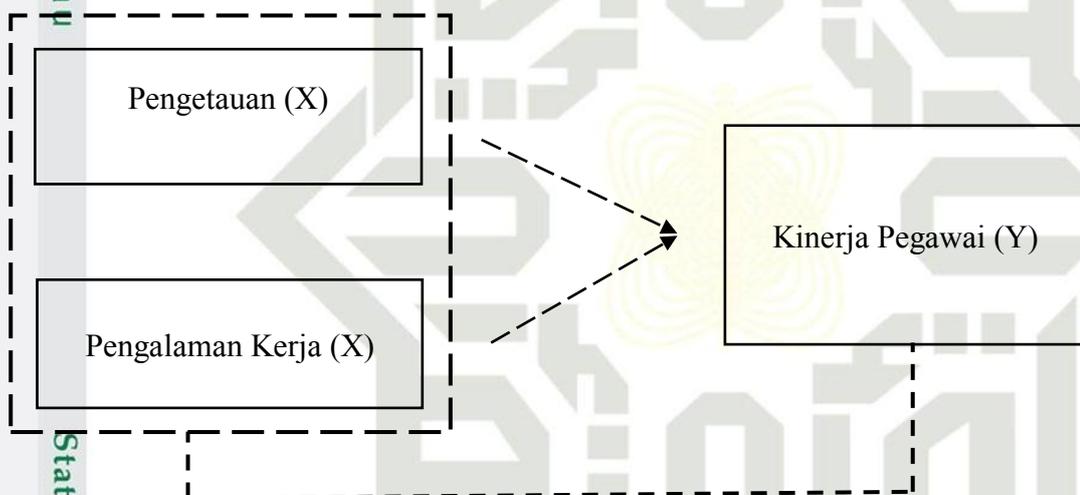
Dalam suatu instansi, Pengetahuan yang solid memungkinkan pegawai untuk memahami tugas mereka, membuat keputusan yang tepat, dan meningkatkan kualitas pekerjaan. Semakin banyak pengetahuan yang dimiliki, semakin efektif pegawai dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Pengalaman kerja memberikan konteks praktis bagi pengetahuan yang dimiliki. Pegawai yang berpengalaman dapat menerapkan pengetahuan dalam situasi nyata, mengelola tekanan, dan belajar dari kesalahan. Ini berkontribusi pada kinerja yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

lebih baik karena mereka lebih mampu beradaptasi dan menemukan solusi. Secara keseluruhan, baik pengetahuan maupun pengalaman kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen, yaitu Pengetahuan (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan variabel dependent, yaitu Kinerja Pegawai Kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut:



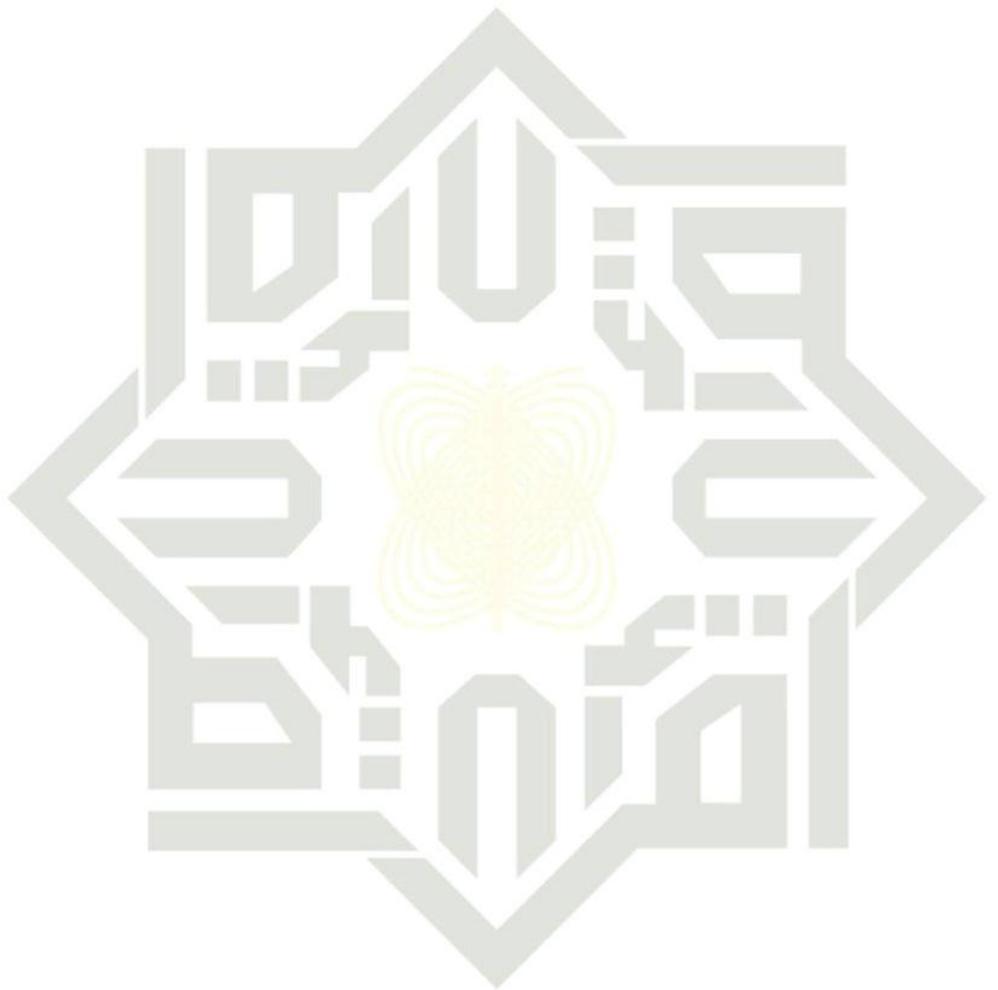
Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.9 Hipotesis

Gagasan dan asumsi awal yang perlu diuji. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis penelitian ini adalah:

Ha = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Riau

H_0 = Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Riau



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2013:11). Metode yang digunakan adalah metode penelitian Deskriptif Kuantitatif yaitu penelitian yang berusaha memperlihatkan hasil dari suatu pengumpulan data kuantitatif atau statistik seperti survei. Suatu penelitian yang berusaha menjawab pertanyaan mengenai bagaimanakah Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan BKKBN Provinsi Riau.

Sumber Data

1. Data primer, informasi yang langsung diberikan kepada mereka yang mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh secara langsung mengacu pada informasi yang terkait dengan penelitian yang akan penulis jalankan. menurut Sugiyono (2011:139).
2. . Menurut Sugiyono (2011:141) Data sekunder merupakan sumber data yang tidak diberikan secara langsung kepada peneliti, tetapi diperoleh melalui perantara orang lain atau dokumen. Data-data ini diperoleh

melalui Kepegawaian BKKBN Provinsi Riau, mencakup aspek-aspek seperti alamat, jumlah pegawai, dan situasi di instansi.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi tempat penelitian ini dilaksanakan di Kota Pekanbaru, dan lebih spesifiknya berada di Perwakilan BKKBN Provinsi Riau. Alasan peneliti memilih lokasi atau wilayah tersebut karena telah melakukan survei bahwasanya fenomena yang peneliti teliti memang terjadi di sana yang dilengkapi dengan data dan bukti. Oleh karena itu peneliti mau mencoba melakukan penelitian di sana. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai dengan Mei 2024.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah himpunan pertanyaan atau pernyataan yang disusun berdasarkan fokus penelitian, dan kemudian diberikan kepada orang-orang yang ditanyai. (Widodo, 2017:72).

Peneliti menggunakan skala Likert yang memiliki lima tingkatan:

- 1) Sangat di setujui (Skala, 5)
- 2) Di setujui (Skala, 4)
- 3) Kurang disetuju (Skala, 3)
- 4) Tidak di setuju (Skala, 2)
- 5) Sangat tidak di setujui (Skala, 1)

2. Wawancara

Wawancara merupakan saat peneliti berbicara dengan orang yang memberikan informasi atau orang yang sedang diteliti untuk mengumpulkan data dengan cara bertanya dan menjawab pertanyaan (Bungin, 2007)

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang yang ada di suatu tempat dan waktu tertentu yang ingin kita perhatikan atau teliti (Sugiyono, 2011:61). Adapun populasi berjumlah 65 Pegawai Negeri Sipil di BKKBN Provinsi Riau.

2. Sampel

Salah satu ciri populasi termasuk sampel, menurut Sugiyono (2013:118). Oleh karena itu, sampel atau sampling total adalah komponen populasi. Menurut Sugiyono (2019), sensus adalah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi diambil sebagai sampel.

Seluruh pegawai negeri sipil di BKKBN Provinsi Riau adalah sampel penelitian ini. Karena populasi penelitian di bawah 100, sensus digunakan. Semuanya seperti subjek penelitian atau seperti responden pemberi informasi. Penelitian ini akan mengumpulkan sampel dari 65 pegawai negeri sipil di BKKBN 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. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5 Analisis Data

Pendekatan analisis data dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif membandingkan kejadian nyata dengan teori-teori yang relevan dan kemudian mengambil kesimpulan, yang ditampilkan dalam tabel data, Dikatan Sanusi (2012: 45), dipakai untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau menunjukkan data dalam keadaan apa adanya tanpa membuat kesimpulan umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif adalah cara kita menampilkan informasi menggunakan tabel, grafik, diagram lingkaran, gambar-gambar kecil, serta menghitung nilai rerata, nilai maksimal, dan nilai minimal. Analisis ini tidak digunakan untuk membuat kesimpulan besar serta tidak ada kesalahan signifikan dikarenakan bukan bertujuan untuk menghasilkan kesimpulan umum.

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif diterapkan agar memberikan gambaran data dengan memperhatikan nilai rata-rata (mean), standar deviasi, variasi, serta nilai maksimum dan minimum. Metode analisis data dilakukan melalui penggunaan perangkat lunak aplikasi SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

3.5.2 Uji Kualitas Data

Menurut Sugiono (2011) Seberapa baik data yang digunakan dalam penelitian dipengaruhi oleh seberapa baik alat yang digunakan untuk

menggali informasi. Dua uji dilakukan untuk memastikan bahwa data tersebut berkualitas tinggi, uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa data benar-benar mencerminkan apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas dilakukan untuk memeriksa keandalan data.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Sugiyono (2011) menyatakan bahwa uji validitas dipergunakan agar memastikan bahwa jawaban partisipan sesuai dengan penelitian. Jika data yang dikumpulkan sesuai dengan keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti, maka hasil penelitian dianggap benar. Instrumen pengukuran yang dipergunakan untuk mengukur suatu data sepenuhnya mengukur apa yang harusnya diukur disebut instrumen yang valid. Nilai yang disebut sebagai "nilai r hitung" atau "item korelasi total yang diperbaiki" dilihat untuk menentukan validitas pertanyaan.

3.5.2.2 Uji Realibilitas

Mengacu pada pendapat Nugroho (dalam Hendryadi, 2019:270), konstruk variabel dianggap baik jika alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Sementara itu, kuesioner dianggap baik jika alfa lebih dari 0,60.

3.5.3 Uji Normalitas

Sesuai dengan penjelasan Ghozali (2018: 145), uji normalitas ditrapkan untuk memeriksa apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat, atau memiliki distribusi normal atau tidak. Jika variabel tidak memenuhi kriteria distribusi normal, maka hasil uji

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

statistik akan mengalami penurunan.. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam uji ini.

1. Bila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian memiliki distribusi yang mendekati normal.
2. Namun, jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka data penelitian cenderung tidak mengikuti distribusi normal.

3.5.4 Uji Heterokedastisitas

Sasaran pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi adalah untuk menilai apakah variasi (atau perbedaan) dalam data pengamatan bervariasi dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Suliyanto, 2011: 95) Jika varians ini sama, disebut homokedastisitas. Jika variansnya berbeda, disebut heterokedastisitas. Dalam banyak kasus, data cross-section, yang mencakup berbagai ukuran, seringkali mengalami heterokedastisitas. Untuk menguji apakah heterokedastisitas terjadi atau tidak, kita bisa melihat scatterplot. Jika scatterplot menunjukkan pola penyebaran data yang tidak merata, itu menunjukkan adanya heterokedastisitas dalam regresi. Sebaliknya, jika data tersebar merata, itu menandakan ketiadaan heterokedastisitas.

3.5.5 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas berguna agar mengidentifikasi adanya korelasi yang kuat antara variabel bebas (independen) pada sebuah model regresi. Untuk mengevaluasi keberadaan multikolinieritas, dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

digunakan pengukuran yang dikenal sebagai Variance Inflation Factor (VIF).

1. Multikolinieritas terjadi ketika nilai toleransi $< 0,1$ atau $VIF > 10$
2. Multikolinieritas tidak terjadi apabila nilai toleransi $> 0,1$ atau $VIF < 10$

3.5.6 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2018:307). Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai BKKBN Provinsi Riau. Rumus regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel kinerja Pegawai BKKBN Provinsi Riau

a : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi pengetahuan pegawai

β_2 : Koefisien regresi pengalaman kerja pegawai

X1 : Variabel pengetahuan pegawai

X2 : Variabel pengalaman kerja pegawai

e : Error/Sisa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5.7 Uji Parsial (Uji T)

Sugiono (2011) menyatakan bahwa uji T adalah metode yang dapat memperlihatkan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat menggunakan perbandingan nilai t dengan nilai yang ada di tabel t. Ketika ingin mengetahui seberapa signifikan pengaruh, kita bisa melakukannya dengan membandingkan nilai yang kita hitung *thitung* dengan angka yang sudah ada di tabel *ttabel*. Ketentuannya dalam menguji adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *thitung* lebih besar dari nilai *ttabel*, maka hipotesis nol (H_0) akan ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a) diterima.
2. Sebaliknya, jika nilai *thitung* lebih kecil dari nilai *ttabel*, maka hipotesis nol (H_0) akan diterima, sementara hipotesis alternatif (H_a) akan ditolak.

3.5.8 Uji Secara Simultan (Uji F)

Parafrase seluruh kalimat Uji F pada dasarnya mengindikasikan apakah seluruh variabel independen pada model berpengaruh simultan pada variabel dependen. Ini dilakukan dengan significance level (α) = 5%.

- a. Jika signifikan $> 0,05$, hipotesis ditolak (koefisien regresi tak signifikan). Secara bersamaan, variabel independen tak berpengaruh signifikan pada variabel dependen.
- b. Jika signifikan $< 0,05$, hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Secara bersamaan, variabel independen berpengaruh signifikan pada variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5.9 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi adalah ukuran seberapa banyak kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel bergantungnya. Semakin besar koefisien determinasi, semakin baik variabel bebas menjelaskan variasi perubahan yang terjadi pada variabel tergantungnya. Koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Jika koefisien determinasi $R^2 = 1$, itu menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $R^2 = 0$, itu menunjukkan bahwa variabel independen tidak dapat menjelaskan dampaknya terhadap variabel dependen. Di bawah ini adalah penjelasan tentang tingkat korelasi dan nilai R.

- 0 = Tidak berkorelasi
- 0,1-0,20 = Sangat rendah
- 0,21-0,40 = Rendah
- 0,41-0,60 = Lumayan rendah
- 0,61-0,80 = Cukup
- 0,81-0,99 = Kuat
- 1 = Sangat Kuat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah BKKBN Provinsi Riau

Perluasan dan pengembangan program Keluarga Berencana Nasional secara terarah dan terkoordinasi di Provinsi Riau dimulai pada awal Pelita III, yaitu pada era Keppres No. 38 tahun 1978. Pada saat itu telah terbentuk lembaga BKKBN Propinsi Riau sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam perencanaan, penilaian, pengawasan, serta koordinasi pelaksanaan program KB Provinsi Riau.

Pada awal pelaksanaan program KB di Provinsi Riau, perluasan dan pengembangan pelaksanaan kegiatan KB secara terprogram dan terkoordinasi baru dilaksanakan pada tiga daerah Tingkat II yaitu Kabupaten Kepulauan Riau, Bengkalis dan Indragiri Hilir. Pada ketiga daerah tersebut telah dibentuk lembaga BKKBN kabupaten untuk mengkoordinasikan perencanaan, penilaian, dan pengawasan pelaksanaan program KB di wilayah tersebut dengan dukungan sepenuhnya pemerintah daerah setempat. Sedangkan pada daerah Tingkat II lainnya, pelaksanaan kegiatan KB dilapangan langsung dibawah koordinasi BKKBN Provinsi dengan Pengawasan Petugas Lapangan KB (PPLKB) sebagai ujung tombak pelaksanaan koordinasi ditingkat Kecamatan yang bertanggung jawab langsung kepada BKKBN Provinsi.

Setelah berjalan lebih kurang dua tahun, pelaksanaan kegiatan KB di Provinsi Riau, khususnya di tiga Kabupaten tersebut diatas telah makin

berkembang dan meluas serta telah berhasil mengajak sebagian masyarakat untuk ber-KB. Dengan melihat perkembangan hasil pelaksanaan kegiatan KB selama dua tahun berjalan tersebut, pada era Keppres No. 64 tahun 1983 pelaksanaan program KB secara terarah dan terkoordinasi mulai diperluas keseluruh daerah Tingkat II yang ada di Provinsi Riau yang ditandai dengan pembentukan lembaga BKKBN Kabupaten/Kotamadya diluar tiga Kabupaten tersebut diatas.

Mulai saat itu, pelaksanaan program KB Nasional di Provinsi Riau semakin meluas dan berkembang. Partisipasi masyarakat semakin meningkat dari tahun ketahun, dukungan Pemerintah Daerah baik tingkat Provinsi maupun tingkat Kabupaten semakin kuat dan besar. Demikian pula dukungan dan peran aktif unit pelaksanaan Program KB, baik instansi Pemerintah, maupun swasta dan organisasi masyarakat makin meningkat dan semakin nyata.

4.2 Letak Geografis Perwakilan BKKBN Provinsi Riau

Secara geografis letak Perwakilan BKKBN Provinsi Riau di Jl. Terubuk No 1, Pekanbaru.



Gambar 4.1 Letak Geografis BKKBN 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.

4.3 Visi dan Misi BKKBN Provinsi Riau

Visi menjadi Lembaga yang Handal dan Dipercaya dalam Mewujudkan Penduduk Tumbuh Seimbang dan Keluarga Berkualitas. Misi BKKBN Provinsi Riau adalah mewujudkan pembangunan berwawasan kependudukan dan mewujudkan keluarga kecil bahagia sejahtera.

4.4 Uraian Tugas (Job Description) Bagian/Unit Kerja Tempat Pelaksanaan

Penelitian

- a. Tim Kerja Akses, Kualitas Layanan KB dan Kesehatan Reproduksi
 - Menurunkan Angka Kelahiran Total
 - Meningkatkan angka prevalensi kontrasepsi modern
 - Menurunkan kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi
 - Menurunkan angka kelahiran remaja
 - Meningkatkan pelaksanaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan KB di seluruh tingkatan Wilayah
- b. Tim Kerja Ketahanan Keluarga dan Pencegahan Stunting
 - Meningkatkan indeks Pembangunan Keluarga
 - Meningkatkan median usia kawin pertama perempuan
 - Meningkatkan pelaksanaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan KB di seluruh tingkatan Wilayah
- c. Tim Pengendalian Kependudukan
 - Meningkatkan pelaksanaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan KB di seluruh tingkatan Wilayah
- d. Tim Kerja Hubungan Antar Lembaga, Advokasi, KIE dan Kehumasan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 pelaksanaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan KB di seluruh tingkatan Wilayah
- e. Tim Kerja Pengelolaan dan Pembinaan Tenaga Lini Lapangan
 - Meningkatkan pelaksanaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan KB di seluruh tingkatan Wilayah
- f. Tim Kerja Pelaporan, Statistik dan Pengelolaan TIK
 - Meningkatkan pelaksanaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan KB di seluruh tingkatan Wilayah
- g. Tim Kerja Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi
 - Meningkatkan Penyelenggaraan kegiatan pelatihan, penelitian dan pengembangan di Provinsi
- h. Tim Kerja Keuangan, Anggaran dan Pengelolaan BMN
 - Meningkatkan Kualitas penyelenggaraan dukungan manajemen dalam pengelolaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan, dan Keluarga Berencana di Provinsi
- i. Tim Kerja Hukum, Kepegawaian, Umum dan Pelayanan Publik
 - Meningkatkan Kualitas penyelenggaraan dukungan manajemen dalam pengelolaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan, dan Keluarga Berencana di Provinsi
- j. Tim Kerja Perencanaan dan Manajemen Kinerja
 - Meningkatkan Kualitas penyelenggaraan dukungan manajemen dalam pengelolaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan, dan Keluarga Berencana di Provinsi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



k. Tim Kerja ZI WBK/WBBM dan SPIP

- Mewujudkan akuntabilitas pelaksanaan pengawasan lainnya provinsi

4.5 Struktur Organisasi BKKBN Provinsi Riau

Kepala BKKBN Provinsi Riau : Dra. Mardalena Wati Yulia, M.Si

Sekretaris : drg. Tengku Mita Maya Don, M.Si

a. Tim Kerja Akses, Kualitas Layanan KB dan Kesehatan Reproduksi

Ketua : Supriyadi S.Pd, M.Sc

Anggota : Nurhamzalis,SH

Dr. Yusmala dewi, M.Si

Halisa Rohayu, S.Si

Berthy Eka P, S.Sos

Anggaryny Putry M, S.Si

Sselvy Desita , SE

Aulia Permata Novi, SKM

Afranisa,M.Psi

Rahmawati Salim,SKM

Arselan Syarif,SE

Ratih Nur R, S,Farm Apt

Zulkifli

Andhika Tri Saputra

b. Tim Kerja Ketahanan Keluarga dan Pencegahan Stunting

Ketua : Said Masri,SH,M.Si

Anggota : dr. Alti Idah Anugrah,MM

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Toyib Baldi Purba,SH
 Fadli Ilhami,S.Kom
 Selly Agustina,S.Psi
 Intan Fandini,SKM
 Edi Maisa
 Lenny Christine Octoreza,SH
 Bubung Bunyamin,S.Pdi,M.Si
 Remon Hendra,S.Sos,M.Si
 Hidayati,SE
 Fadli,SE
 Rabiah Mayang Sari,S.Psi
 Asrudin
 c. Tim Pengendalian Kependudukan
 Ketua : Ermayani,SE,Ak
 Anggota : Nursyiamah,SE
 Irwanto,S.Kom,M.Si
 Dian Febrika U,S.Kom
 Tresna Widayawati,S.Sos
 Emena Rianda,SKM
 Naomi Situmorang,S.Sos
 Slamet Pribadi,SE
 Betty Syandra.M.Pd
 Harry Satria Putra,SH,MM

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Astri Iliyini Syahputri,S.Psi

Nia Rodearni Lumbanraja,A.Md

Syukria Hamida,SE

d. Tim Kerja Hubungan Antar Lembaga, Advokasi, KIE dan Kehumasan

Ketua : Dra. Sri Wahyuni,M.Si

Anggota : Rudi Salman,SS

Tresnawati,S.Sos

Dwi Rahma Yulia,S.Ikom

Annysa Almira,S.KM

Joni Amri

Bakri

Intan Fandini,SKM

e. Tim Kerja Pengelolaan dan Pembinaan Tenaga Lini Lapangan

Ketua : Dra. Sri Wahyuni,M.Si

Anggota : Rudi Salman,SS

Ronaldi Inanda,S.Sos

Sang Putu Ra Hafizt,S.Ikom

Desi Pentiana Sinaga,A.Md

Bakri

Joni Amri

Riki Candra,S.Sos

Aisyah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

f. Tim Kerja Pelaporan, Statistik dan Pengelolaan TIK

Ketua : Dra. Sri Wahyuni,M.Si

Anggota : Ronaldi Inanda,S.Sos

Sang Putu Ra Hafizt,S.Ikom

Dwi Rahma Yulia,S.Ikom

Desi Pentiana Sinaga,A.Md

Anggaryny Putry Mirza,SS

M. Mulia Darma,SE

g. Tim Kerja Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi

Ketua : Remon Hendra,S.Sos,M.Si

Anggota : Irwanto,S.Kom,M.Si

Bubung Buyamin,S.Pdi,M.Si

Afranisa,M.Psi

Betty Syandra,M.Pd

Rahmawati Salim,SKM

Astri Iliyini Syahputri,S.Psi

Priyanto

h. Tim Kerja Keuangan, Anggaran dan Pengelolaan BMN

Ketua : Arselan Syarif,SE

Anggota : Slamet Pribadi,SE

Fadli,SE

Aisyah

Andika Tri Saputra

Selamat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

i. Tim Kerja Hukum, Kepegawaian, Umum dan Pelayanan Publik

Ketua : Ratih Nur Rahmadani, S.Farm, Apt

Anggota : Rabiah Mayang Sari, S.Psi

Harry Satria Putra, SH

Syukria Hamida, SE

Riki Candra, S.Sos

Hardiman

Zulkifli

Herman Muda P, A.md, AB

Rasman

Aisyah

Fadli, SE

Sri Ningsih

j. Tim Kerja Perencanaan dan Manajemen Kinerja

Ketua : Rabiah Mayang Sari, S.Psi

Anggota : Nia Rodeani Lumbanraja, A.Md

Riki Candra, S.Sos

Syukria Hamida, SE

k. Tim Kerja ZI WBK/WBBM dan SPIP

Ketua : M. Mulia Darma, SE

Anggota : Hidayati, SE

Sri Ningsih

Herman Muda Pulungan P, A.md, AB

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan cara menyebar kuisioner, dapat disimpulkan bahwa:

Hasil pengujian pada variabel Pengetahuan memiliki nilai t hitung sebesar 2,540 sedangkan t tabel sebesar 1,999 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan nilai signifikan untuk pengetahuan (X1) $0,014 < 0,05$ maka dinyatakan bahwa variabel X1 mempunyai kontribusi terhadap variabel Y. Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Pengetahuan sangat diperlukan dalam semua aspek pekerjaan manusia, baik dari segi pengetahuan ilmiah, pengetahuan dalam praktik dan pengetahuan dalam memutuskan masalah.

Hasil pengujian pada variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,495 sedangkan t tabel sebesar 1,999 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan nilai signifikan untuk pengetahuan (X1) $0,001 < 0,05$ maka dinyatakan bahwa variabel X2 mempunyai kontribusi terhadap variabel Y. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan \semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang pegawai.

Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan BKKBN Provinsi Riau

6.2. Saran

Untuk peneliti selanjutnya bisa lebih mengembangkan dan menggunakan variabel variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai

Untuk lebih memperluas populasi dan sampel yang ada jumlah sampel yang ada sangat mempengaruhi hasil sebuah penelitian karena setiap tahun jumlah pegawai bisa berubah rubah jumlahnya. Lebih baik untuk menambah metode penelitian yang ada dengan metode wawancara agar hasil yang ada lebih meyakinkan.

3. Bagi seorang pegawai, dan calon pegawai, untuk selalu bisa meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, dan pengalaman agar dapat meningkatkan kinerjanya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

- Al – Qur'an Surah AL – Baqarah . Surat ke 2 ayat 286
- Albunsyary, A. Muninghar, dan Riswati, F. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Kompetensi Sdm dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Personel Polsek Pamekasan. MAP. Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik, 3(1), 2612-2142.
- Alias, and Serlin Serang. 2018. “Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi* 1 (1): 82–97. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v1i1.177>.
- Aristarini. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 2.
- Asih, Dwi Ananing Tyas. 2006. *Jurnal. Pengaruh Pengalaman Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor*
- Aziz, Abdul T. M, Edwar M Nur, Bukhari Usman, and Ayu Yuni Safitri. 2023. “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pengairan Provinsi Aceh.” *Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora* 9 (8): 1018–25.
- Bungin, M. Burhan. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Busro, M.2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenadamedia Group
- Eddy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasbuan. 2020. “Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana.” *Jurnal Ekonomedia* 9 (2): 14.
- Indrajaya, A. & Adnyani, A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Hitakara Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 410-421.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Ismanto, Nano, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang", 2005,
- Kartini Aprianti. 2023. "Pengaruh Pengetahuan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima". *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan (JIMEK)*. Vol.3, No.3 November 2023
- Mangkas, M. (2022). *Servant Leader: Integritas Kinerja Kepala Sekolah*. (Safrinal, Penyunt.) Sumatera Barat.
- Maspriyadi. (2019). Pengaruh kepemimpinan, pengetahuan, keterampilan dan motivasi terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten bojonegoro. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 2(1), 73– 87.
- Mechtildis, Y. 2023. "Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere". *Jurnal Penelitian Mahasiswa*. Vol. 3 No 1 Mei 2023
- Neneng Lela. 2022. "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjaran". *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol 3(4) 2022: 2334-2341
- Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-10.
- Panungkas, Andika Dwi Putra, Djamhur Hamid, and Arik Prasetya. 2020. "Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 43 (1): 96–103.
- Purwanti, Titi V, and Endang Brotojoyo. 2021. "Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri Ditinjau Dari Pengetahuan, Keterampilan, Perilaku Dan Pengalaman Kerja." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 6 (2): 21–31. <http://e-journal.stie-aub.ac.id>.
- Putra, Udin, Bakri Hasanuddin, and Wiri Wirastuti. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu." *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)* 4 (1): 1–10. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.100>.
- Rachmawati, WC. Promosi kesehatan dan ilmu prilaku. <http://fik.um.ac.id/wp-content/uploads/2020/10/2.-PROMOSI-KESEHATAN-DAN-ILMU-PERILAKU.pdf>


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Rahma Deni Hasibuan. 2022. "PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANADAERAH KABUPATEN LABUHANBATU. *Journal of Educational and Language Research*. Vol.1, No.12,Juli2022
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* . Malang: Tungal Mandiri Publishing.
- Ratna Raymon, Rosalina A.M Koleangan, and Christoffel Kojo. 2020. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8 (1): 450–58.
- Ria Puspita. 2018." Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 2(1) 2018, 62□70
- Ruky, S. Achmad. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja. Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia.
- Rum, Arysindi. 2019. "Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala." *Jurnal Katalogis* 3 (8): 150.
- Sekti, Arum Wibowo, and Tri Bodroastuti. 2014. "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMK Palapa Semarang)." *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis* 1 (1): 1–19. <https://media.neliti.com/media/publications/102961-ID-pengaruh-kemampuan-dan-motivasi-terhadap.pdf>.
- Siahaan, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- , 2004
- , 2009
- , 2011
- , 2012
- , 2013



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

-----, 2017

- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Sunuharyo. 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan*. Malang: FIA. Unibraw.
- Sufarto (2012). *Buku Ajar Manajemen Pelatihan*, Semarang, Universitas Negeri Semarang.
- Sutoto, D. 2004. *Dimensi Tingkat Kompetensi*. Artikel. ([Http://Www.Petra.Ac.Id/- Pulsit/Journals/Dir.Php](http://Www.Petra.Ac.Id/-Pulsit/Journals/Dir.Php)).
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Tedi Pitri. 2020. *PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.RIA BUSANA*. *Jurnal Ekonomedia*. , Jul-Des 2020; Vol. 09 No. 02
- Tuahta Ginting, Dongan Nainggolan. 2020. "PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJAPEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MEREK KABUPATEN KARO". *Jurnal Global Manajemen*. Volume 9 –No.2 Desember 2020
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Hal: Permohonan Pengisian Kuesioner

Pekanbaru, 29 Mei 2024

Kepada Yth.

Bapak/Iu/Sdr/i

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswi Program Strata Satu(S1) Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya:

Nama : Muhammad Syahril
Nim : 12070512235
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara S1
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BKKBN PROVINSI RIAU”**

Untuk itu, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap dan sebelumnya saya mohon maaf telah mengganggu waktu bekerja Bapak/Ibu/Sdr/i. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian, mohon diisi dengan lengkap dan sebenar-benarnya. Apapun jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i tidak ada yang salah atau benar dan tidak berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak/Ibu/Sdr/i di tempat bekerja, serta kerahasiaannya akan peneliti jaga sesuai dengan etika penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semuapertanyaan dalam penelitian ini, saya sampaikan terima kasih.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda check list (√) untuk setiap jawaban yang menurut bapak/ibu palingsesuai dengan diri anda.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 21-30 31-40
 41-50 >50 Tahun
4. Pendidikan : D3 S2
 S1 S3
5. Lama bekerja : 1-5 th 6-10 th
 11-15 th > 15 th
6. Jabatan :

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, dimohon bapak/ibu membacasetiap pertanyaan dengan cermat.
2. Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan
3. Untuk setiap pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban
4. Semua pertanyaan yang ada, mohon dijawab tanpa ada yang terlewatkan

B. Keterangan Jawaban

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pengetahuan (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan.					
2	Pengetahuan harus dimiliki oleh pegawai untuk mempermudah segala tugas yang akan dilaksanakan.					
3	Pegawai harus memahami prosedur dan cara pelaksanaan tugas yang diberikan instansi.					
4	Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai untuk memahami tugas yang akan di berikan.					
5	Adanya prestasi kerja pegawai untuk mewujudkan pegawai berdasarkan sistem kerja dan karier.					
6	Pegawai harus mempunyai ketenangan saat bekerja.					
7	Kehadiran pegawai sangat penting untuk menentukan produktifitas instansi.					
8	Kepatuhan pegawai sangat penting terhadap atasan.					

Sumber : Erda Moulina (2019)

Pengalaman Kerja (X2)

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja					
2	Pengalaman kerja yang saya peroleh selama masa kerja, sangat mendukung proses penempatan pekerjaan					
3	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh instansi					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4	Saya mampu memahami prosedur kerja yang ada didalam instansi					
5	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh instansi					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki					
7	Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman seseorang					
8	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan sangat berpengaruh terhadap pengalaman kerja					
9	Penguasaan kerja yang saya miliki lebih baik dibandingkan oleh orang lain					
10	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini					

Sumber : Atifa Oktaviani (2023)

Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh instansi.					
2	Dalam situasi mendesak saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugas saya demi kelancaran instansi.					
3	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan instansi.					

4	Target yang diberikan oleh instansi dapat dicapai dalam rentang waktu yang telah disepakati.					
5	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi dengan tepat waktu.					
6	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat bekerja.					
7	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing pegawai lain untuk mencapai efektifitas dalam bekerja.					
8	Saya merasa terbantu dengan adanya alat bantu yang disediakan perusahaan, sehingga membuat saya lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaan.					
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain.					
10	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan 96 kepada saya.					

Sumber : Nur Hasanah (2024)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



PEDOMAN WAWANCARA

1. Apakah bapak/ibu percaya bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah bapak/ibu percaya bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Menurut bapak/ibu, selain pengetahuan dan pengalaman kerja, apakah ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai?
4. Menurut bapak/ibu, apa saja yang harus dimiliki seorang pegawai supaya mendapatkan predikat kinerja yang baik?
5. Menurut bapak/ibu, seberapa penting pengetahuan dan pengalaman kerja bagi bapak/ibu dalam menyelesaikan tugas sehari-hari?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 2 : Tabulasi Data

Tabulasi Pengetahuan (X1)

5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	4
4	4	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	3	4	5	5	5	5
4	4	3	5	5	5	4	5
4	4	3	5	4	5	5	4
5	4	4	5	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	2	4	4	4
3	3	4	4	2	4	4	4
5	5	4	5	2	4	4	5
5	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	5	4	5	4	5
5	3	5	5	4	5	4	5
5	5	5	4	4	5	5	4
3	5	5	4	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	4	5
5	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4
5	4	4	5	4	5	5	4
4	3	5	4	5	5	4	4
5	4	4	5	5	4	4	5
5	4	5	5	4	5	4	5
5	5	4	5	4	4	5	4
4	5	5	5	4	4	5	4
5	3	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	5	4
3	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	3	5	4	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4	5	5
5	4	5	5	4	5	5	4
5	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5
3	3	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4

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

5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	5	4
5	3	4	5	4	5	4	4
5	3	5	5	4	5	4	4
5	4	3	5	4	4	4	5
5	4	5	4	2	5	4	4
5	4	5	4	2	5	4	4
5	4	4	4	2	5	4	4
5	4	4	4	2	5	4	4
5	4	5	4	2	5	4	4
5	4	3	5	4	5	5	5
5	5	3	4	5	5	5	5
5	3	3	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5
5	3	5	5	5	4	5	4
5	5	5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	4
5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Tabulasi Pengalaman Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
3	3	2	3	3	3	2	2	2	2
5	5	4	5	5	4	3	5	5	4
5	5	5	5	5	4	3	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	3	5	5	4
5	5	4	5	5	4	3	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	3	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	3	5	5	4
5	5	4	5	5	5	2	5	5	5
3	3	4	5	5	3	2	5	4	5
5	5	4	5	5	2	2	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	3	5	5	4
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	3	3	5	5	4
5	5	5	4	5	4	3	5	5	4
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
5	3	3	5	5	3	3	5	4	5
5	4	5	5	5	2	3	5	4	4
5	3	5	5	5	2	3	4	4	4
5	5	5	4	5	4	3	5	4	4
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	3	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	3	1	4	4	5
5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
5	4	4	3	3	3	3	5	5	5
4	3	4	3	5	5	5	4	4	4
4	4	4	3	5	5	5	4	4	4
4	4	4	3	5	5	5	4	4	4
4	4	4	3	5	5	5	4	4	4
4	2	2	3	5	5	5	4	4	4
5	5	4	5	5	3	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	4	4	5	4	2	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	2	5	4	5
5	4	5	5	5	3	5	5	4	5
5	4	5	5	5	4	1	4	5	4
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
3	5	5	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
3	3	5	4	4	4	4	3	3	4
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Lampiran 3 : Hasil Olahan Data SPSS

1. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TotalX1	65	24.00	40.00	35.6462	3.07424
TotalX2	65	25.00	49.00	45.3231	4.06243
TotalY	65	37.00	50.00	46.7846	2.58899
Valid N (listwise)	65				

2. Uji Validitas

a. Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total Y
Y1	Pearson Correlation	1	.257	.161	-.002	.278	.307	.174	.096	.259	.018	.428
	Sig. (2-tailed)		.039	.201	.988	.025	.013	.167	.448	.038	.889	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y2	Pearson Correlation	.257	1	.126	.086	.273	.199	.144	.345	.464	.210	.626
	Sig. (2-tailed)	.039		.317	.495	.028	.112	.253	.005	.000	.093	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y3	Pearson Correlation	.161	.126	1	.088	.251	.049	.212	.145	.155	.125	.435
	Sig. (2-tailed)	.201	.317		.485	.044	.700	.089	.248	.217	.323	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y4	Pearson Correlation	-.002	.086	.088	1	.346	.149	.046	.169	.074	.211	.400
	Sig. (2-tailed)	.988	.495	.485		.005	.235	.719	.177	.559	.092	.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y5	Pearson Correlation	.278	.273	.251	.346	1	.177	.355	.215	.393	.373	.712
	Sig. (2-tailed)	.025	.028	.044	.005		.158	.004	.085	.001	.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y6	Pearson Correlation	.307	.199	.049	.149	.177	1	.026	.049	.355	.250	.469
	Sig. (2-tailed)	.013	.112	.700	.235	.158		.837	.698	.004	.045	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y7	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	.174	.144	.212	.046	.355*	.026	1	-.012	.314	.204	.469**
	Sig. (2-tailed)	.167	.253	.089	.719	.004	.837		.925	.011	.103	.000
Y8	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	.096	.345*	.145	.169	.215	.049	-.012	1	.173	.179	.474**
	Sig. (2-tailed)	.448	.005	.248	.177	.085	.698	.925		.168	.154	.000
Y9	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	.259	.464*	.155	.074	.393*	.355*	.314	.173	1	.240	.662**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	.217	.559	.001	.004	.011	.168		.054	.000
Y10	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	.018	.210	.125	.211	.373*	.250	.204	.179	.240	1	.541**
	Sig. (2-tailed)	.889	.093	.323	.092	.002	.045	.103	.154	.054		.000
Total Y	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	.428*	.626*	.435*	.400*	.712*	.469*	.469*	.474*	.662*	.541*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

b. Pengetahuan (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.182	.109	.270	.126	.141	.130	.127	.461**
	Sig. (2-tailed)		.147	.386	.029	.318	.261	.301	.313	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	.182	1	.131	.176	.187	.125	.411**	.229	.543**
	Sig. (2-tailed)	.147		.298	.162	.137	.320	.001	.066	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	.109	.131	1	.190	.038	.214	.241	.063	.436**
	Sig. (2-tailed)	.386	.298		.130	.764	.088	.053	.617	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	.270	.176	.190	1	.329**	.238	.366**	.442**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.029	.162	.130		.007	.056	.003	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.5	Pearson Correlation	.126	.187	.038	.329**	1	.190	.563**	.415**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.318	.137	.764	.007		.129	.000	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.6	Pearson Correlation	.141	.125	.214	.238	.190	1	.383**	.338**	.519**
	Sig. (2-tailed)	.261	.320	.088	.056	.129		.002	.006	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.7	Pearson Correlation	.130	.411**	.241	.366**	.563**	.383**	1	.314	.735**
	Sig. (2-tailed)	.301	.001	.053	.003	.000	.002		.011	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.8	Pearson Correlation	.127	.229	.063	.442**	.415**	.338**	.314	1	.608**
	Sig. (2-tailed)	.313	.066	.617	.000	.001	.006	.011		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
TotalX1	Pearson Correlation	.461**	.543**	.436**	.623**	.670**	.519**	.735**	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

c. Pengalaman Kerja (X2)

		Correlations									X2.1 0	TotalX 2
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9		
X2.1	Pearson Correlation	1	.426*	.343*	.260	.508*	.174	.192	.363*	.413*	.148	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.037	.000	.165	.126	.003	.001	.239	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	.426*	1	.360*	.142	.354*	.371*	.168	.510*	.478*	.114	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.261	.004	.002	.182	.000	.000	.364	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	.343*	.360*	1	.490*	.538*	.110	.121	.404*	.303	.342*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003		.000	.000	.383	.336	.001	.014	.005	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	.260	.142	.490*	1	.568*	-.068	-.007	.430*	.412*	.277*	.532**
	Sig. (2-tailed)	.037	.261	.000		.000	.590	.953	.000	.001	.026	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	.508*	.354*	.538*	.568*	1	-.026	-.086	.628*	.366*	.256	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000		.840	.498	.000	.003	.039	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.6	Pearson Correlation	.174	.371*	.110	-.068	-.026	1	.526*	.012	.257*	.077	.506**
	Sig. (2-tailed)	.165	.002	.383	.590	.840		.000	.922	.039	.544	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.7	Pearson Correlation	.192	.168	.121	-.007	-.086	.526*	1	.065	.057	.122	.504**
	Sig. (2-tailed)	.126	.182	.336	.953	.498	.000		.604	.652	.334	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.8	Pearson Correlation	.363*	.510*	.404*	.430*	.628*	.012	.065	1	.389*	.367*	.641**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.000	.000	.922	.604		.001	.003	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.9	Pearson Correlation	.413*	.478*	.303	.412*	.366*	.257*	.057	.389*	1	.185	.612**
	Sig. (2-tailed)											
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.014	.001	.003	.039	.652	.001		.141	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.10	Pearson Correlation	.148	.114	.342*	.277	.256*	.077	.122	.367*	.185	1	.457**
	Sig. (2-tailed)	.239	.364	.005	.026	.039	.544	.334	.003	.141		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
TotalX2	Pearson Correlation	.646*	.646*	.654*	.532*	.627*	.506*	.504*	.641*	.612*	.457*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Reabilitas Data

a. Pengetahuan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.688	8

b. Pengalaman Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c. Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.753	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.708	10



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		65	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000	
	Std. Deviation	2.20108113	
Most Extreme Differences	Absolute	.142	
	Positive	.088	
	Negative	-.142	
Test Statistic		.142	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.131 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.122
		Upper Bound	.139

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

5. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1 (Constant)	27.162	4.079		6.659	.000			
Pengetahuan	.237	.093	.281	2.540	.014	.951	1.052	
Pengalaman Kerja	.247	.071	.387	3.495	.001	.951	1.052	

a. Dependent Variable: Kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Correlations

		Pengetahuan	Pengalaman Kerja	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Pengetahuan	Correlation Coefficient	1.000	.349**	-.097
		Sig. (2-tailed)	.	.004	.440
		N	65	65	65
	Pengalaman Kerja	Correlation Coefficient	.349**	1.000	-.235
		Sig. (2-tailed)	.004	.	.059
		N	65	65	65
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.097	-.235	1.000
		Sig. (2-tailed)	.440	.059	.
		N	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

7. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.162	4.079		6.659	.000
	Pengetahuan	.237	.093	.281	2.540	.014
	Pengalaman Kerja	.247	.071	.387	3.495	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

8. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.162	4.079		6.659	.000
	Pengetahuan	.237	.093	.281	2.540	.014
	Pengalaman Kerja	.247	.071	.387	3.495	.001

a. Dependent Variable: Kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Uji F (Simultan)

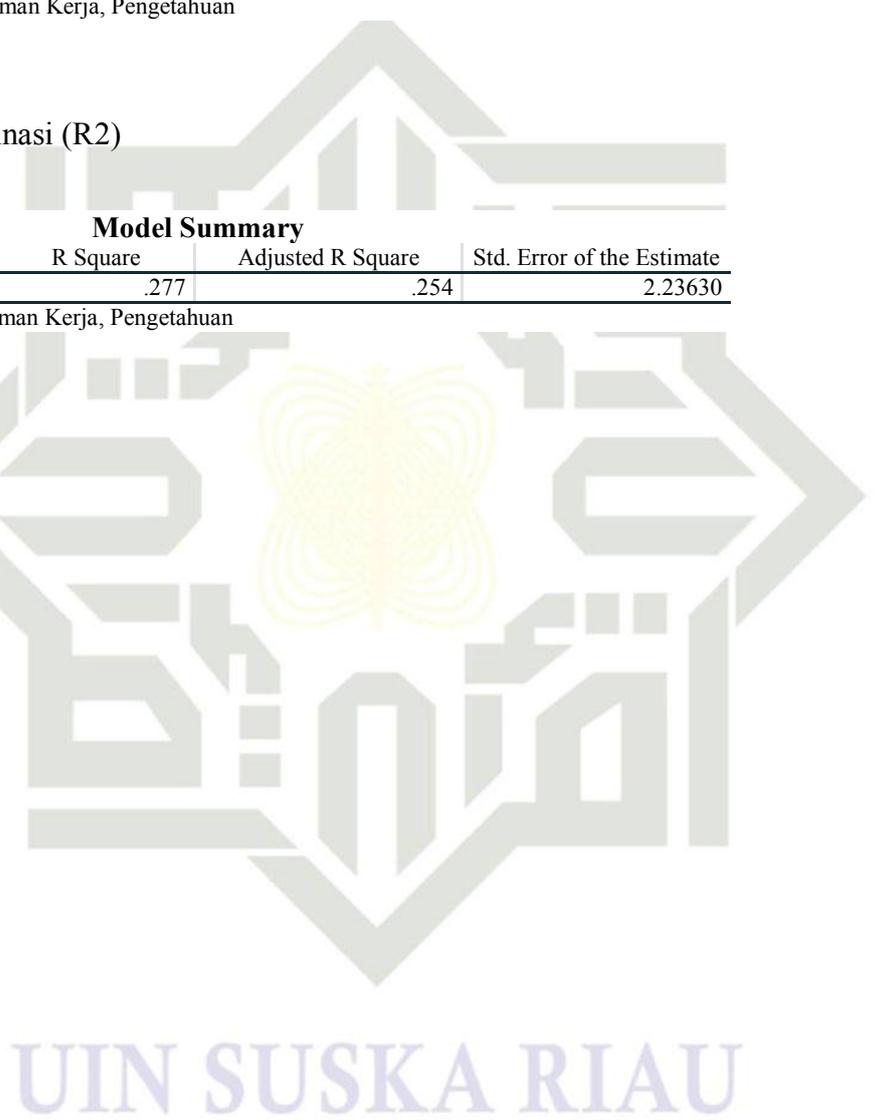
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.920	2	59.460	11.890	.000 ^b
	Residual	310.065	62	5.001		
	Total	428.985	64			

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pengetahuan

10. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.277	.254	2.23630

- a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pengetahuan



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.



SURAT KETERANGAN

Nomor : 2369/TU.01/J1/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dra. Mardalena Wati Yulia, M. Si
 NIP : 196703291993032001
 Jabatan : Kepala Perwakilan BKKBN Provinsi Riau

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MUHAMMAD SYAHRIL
 NIM : 12070512235
 Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
 Program Studi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
 Jenjang : S1
 Alamat : PEKANBARU

Telah melaksanakan riset, wawancara, dan pengambilan data di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, dengan judul :

“PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BKKBN PROVINSI RIAU”

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Pekanbaru
 Pada Tanggal : 22 Juli 2024
 Kepala Perwakilan BKKBN Provinsi



Dra. Mardalena Wati Yulia, M. Si
 NIP. 196703291993032001

Perhatian:
 Pelayanan di lingkungan Perw. BKKBN Prov. Riau dilakukan secara profesional, penuh integritas, bersih dari korupsi dan gratifikasi serta anti penyuapan dengan menerapkan SNI ISO 37001:2016 Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) dan tidak ada konflik kepentingan, serta berpedoman pada ketentuan yang berlaku.
 Pengaduan/Pelaporan Masyarakat Perwakilan BKKBN Provinsi Riau:0812-7577-8567

Perwakilan BKKBN Provinsi Riau
 Jl. Terbuk No. 1 Pekanbaru 28125
 Telp. (0761) 22004, 38006 Fax. (0761) 38006
 Website : <http://www.bkkbn.go.id/riau>



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/66181
TENTANG



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

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : B-3370/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024 Tanggal 22 Mei 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

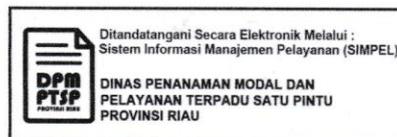
- | | |
|----------------------|---|
| 1. Nama | : MUHAMMAD SYAHRIL |
| 2. NIM / KTP | : 12070512235 |
| 3. Program Studi | : ILMU ADMINISTRASI NEGARA |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI LINGKUNGAN BKKBN PROVINSI RIAU |
| 7. Lokasi Penelitian | : BKKBN PROVINSI RIAU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 30 Mei 2024



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. KEPALA BKKBN Provinsi Riau
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3370/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 22 Mei 2024 M
14 Zulqaidah 1445 H

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
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 : Muhammad Syahril
NIM. : 12070512235
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"**Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di
Perwakilan BKKBN 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.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

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

Nomor : B-4798/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/07/2024 Pekanbaru, 08 Juli 2024 M
 Sifat : Biasa 1 Muharram 1446 H
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
 Yth. **Ikhwani Ratna, SE, M.Si**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Muhammad Syahril
 NIM : 12070512235
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul:

"PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PERWAKILAN BKKBN PROVINSI RIAU".

Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
 Wakil Dekan I


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

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BIODATA PENULIS



Muhammad Syahril lahir di Pematang Siantar, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatra Utara pada 20 Agustus 2002. Merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Edi Sahlan dan Ibu Sugirah. Penulis menyelesaikan Pendidikan formal di Sekolah Dasar Negeri 014 Bagan Bhakti Kabupaten Rokan

Hilir dan tamat pada tahun 2014. Lalu dilanjutkan dengan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 10 Bagan Sinembah dan tamat pada tahun 2017. Kemudian dilanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 5 Bagan Sinembah dan tamat pada tahun 2020. Setelah menyelesaikan jenjang SMA penulis melanjutkan Pendidikan ke Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Sulta Syarif Kasim Riau, penulis mengambil jurusan Ilmu Administrasi Negara (S1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada tahun 2020 melalui jalur SBMPTN.

Pada tahun 2023 penulis melaksanakan Praktek kerja Lapangan (PKL) di BKKBN Provinsi Riau dan penulis juga melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2023 di Desa Kota Bangun Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Berkat Karunia dan Rahmat Allah SWT, penulis melaksanakan seminar proposal pada tanggal 1 April 2024 dan mengikuti ujian komprehensif pada tanggal 5 Mei 2024, kemudian pada tanggal 19 September 2024 penulis mengikuti ujian Munaqasah dengan judul Skripsi “**Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Riau**” dan dinyatakan Lulus sehingga menyandang gelar Sarjana Sosial (S.Sos).