



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## SKRIPSI

# **PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI BAZNAS (BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) PROVINSI RIAU**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



**UIN SUSKA RIAU**

**OLEH**

**ABDUL KHOIRI**

**NIM. 12170111791**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**1447 H / 2025 M**



## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: Abdul Khoiri  
 : 12170111791  
 : S1 Manajemen  
 : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 : IX (Sembilan)  
 : “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.”

Disetujui oleh:

DOSEN PEMBIMBING

Dr. Sabarno Dwirianto, M.Si.  
 NIP. 19720315 200012 1 002

Mengetahui

DEKAN

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial



Dr. Desri Miftah, SE, MM, Ak  
 NIP. 19720412 200604 2 002

KETUA PRODI

Manajemen

Susnaningsih Murat, S.E., M.M., Ph.D  
 NIP. 19730909 200604 2 001

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang memperjualbelikan atau selanjutnya karya tulis ini tanpa izin penuntut ilmu, dengan syarat:  
a. Penjualan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Nama

: Abdul Khoiri

Nim

: 12170111791

Program Studi

: S1 Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul

: "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau."

Tanggal Ujian

: 11 September 2025

### TIM PENGUJI

Ketua

Ferizal Rachmad SE, MM

NIP. 19750216 201411 1 001

Sekretaris

Fitri Hidayati, SE, MM

NIP. 19850613 202521 2 009

Penguji 1

Lusiawati, SE, MBA

NIP. 19780527 200710 2 008

Penguji 2

Endrianto Ustha, ST, MM

NIP. 19690925 202321 2 000

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





Lampiran Surat :  
 Nomor :  
 Tanggal : 11 Agustus 2025

# SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ABDUL KHALIM  
 NIM : 1217011791  
 Tempat/Tgl. Lahir : Bangun Sari / 04- Februari - 2001  
 Fakultas/Pascasajana : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

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

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Pengalaman Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai Pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional  
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. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru,  
 Yang membuat pernyataan



ABDUL KHALIM  
 NIM. 1217011791

\*pilih salah satu sesuai jenis karya ilmiah

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



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

## ABSTRAK

### **PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI BAZNAS (BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) PROVINSI RIAU OLEH :**

**ABDUL KHOIRI**  
**12170111791**

Kinerja pegawai ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang (tiga puluh empat) orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 orang (tiga puluh empat). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Serta, secara simultan pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan pada instansi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau. Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,991 atau sebesar 99,1% hal ini menunjukkan bahwa 99,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja, sedangkan 0,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kinerja, Pelatihan, Pengembangan, Pengalaman Kerja**



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

## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF TRAINING, DEVELOPMENT AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BAZNAS INSTITUTIONS (NATIONAL ZAKAT AGENCY) RIAU PROVINCE**

By :

**ABDUL KHOIRI**  
**12170111791**

*Employee performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibility given to him. This research aims to determine the effect of training, development and work experience on employee performance at the Riau Province National Amil Zakat Agency (BAZNAS). The data used in this research are primary data and secondary data. The population in this study was 34 people (thirty four) and the sample used in this research was 34 people (thirty four). The results of this research show that training has a positive and significant effect on employee performance, development has a positive and significant effect on employee performance and work experience has a positive and significant effect on employee performance. And, simultaneously training, development and work experience have a positive and significant effect on the National Zakat Agency (BAZNAS) Riau Province. The magnitude of the influence is shown by the coefficient of determination of 0.991 or 99.1%. This shows that 99.1% of employee performance is influenced by training, development and work experience, while 0.9% is influenced by other variables not examined in this research.*

**Keywords: Performance, Training, Development, Work Experience**





## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat-Nya penulis diberikan kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI BAZNASN(BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) PROVINSI RIAU”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan serta memiliki kekurangan dan kelemahan dari segi penulisan, tata bahasa, penyusunannya dan bentuk ilmiahnya. Hal ini karena keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya doa, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua tercinta, Ayah, Yatno dan ibu Suriati yang tiada henti-hentinya memberikan do,a, semangat serta dukungan secara moral dan material dalam



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2. Dilarang 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

menunjang pendidikan untuk mencapai cita-cita penulis. Tiada balasan yang setimpal yang dapat penulis berikan kecuali istiqomah selalu dalam berdo'a untuk ayah dan ibu semoga selalu dalam lindungan allah SWT dengan keadaan sehat wal'afiat.

2. Ibu Prof. Dr.Hj.Leny Novianty,MS.,SE., CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Ibu Desrir Miftah,S.E, M.M.,AK, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Ibu Dr. Nurlasera, S.E M.SI selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Khairil Henry, S.E, M.SI., AK selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

5. Ibu Susnaningsih Mu'at, S.E, M.M., Ph.D selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen dan Ibu Fitri Hidayati, S.E, M.M selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

6. Bapak Ermansyah SE,MM selaku Dosen Pembimbing Akademik.

7. Bapak Dr. Sabarno Dwirianto, M.Si selaku pembimbing skripsi dan dosen konsultasi proposal yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran, perhatian dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan inspirasi sehingga saya dapat menjadi manusia yang memiliki ilmu yang baik dan bernilai.

9. Kepala Bagian (Kabag) Baznas Provinsi Riau dan jajarannya yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

10. Untuk seluruh keluarga yang telah membantu memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.

11. Sahabat baik dan seperjuangan saya, Firman, Jumadil, Yanda, Deco, Asep, Rehan, Yudi, Fajri, Dicky, Terima kasih atas tawa, dukungan, dan kebersamaan yang tulus. Kalian bukan hanya sahabat kalian adalah rumah. Semoga persahabatan ini abadi dalam kenangan dan langkah hidup kita.

Semoga dibalas kebaikannya oleh Allah SWT dan mendapat Syafa'at Rasulullah SAW. Setiap lelah, keringat dan air mata tidak akan sia-sia dihari kebangkitan dan menjadi bukti atas menuntut ilmu karena Allah SWT. Kepada-Nya kita memohon ampunan dan memanjatkan do'a. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kita semua. *Aamiin Ya Rabbal 'Alamiin.*

Pekanbaru, 29 Juli 2025

Penulis

**ABDUL KHOIRI**

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

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	12
1.4 Sistematika Penulisan.....	14
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>16</b>
2.1 Kinerja Pegawai .....	16
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	16
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	16
2.1.3 Penilaian Kinerja Pegawai .....	18
2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	19
2.2 Pelatihan.....	20
2.2.1 Pengertian Pelatihan.....	20
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan .....	21
2.2.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	21
2.2.4 Indikator Pelatihan .....	22
2.3 Pengembangan .....	24
2.3.1 Definisi Pengembangan .....	24
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan .....	25
2.3.3 Tahapan Pengembangan.....	27
2.3.4 Indikator Pengembangan.....	29
2.4 Pengalaman Kerja.....	30

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

2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja .....	30
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja....	30
2.4.3 Manfaat Pengalaman Kerja .....	31
2.4.4 Indikator Pengalaman Kerja.....	32
2.5 Hubungan Antar Variabel .....	32
2.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai .....	32
2.5.2 Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai .....	33
2.5.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .	33
2.6 Pandangan Islam .....	34
2.7 Penelitian Terdahulu .....	38
2.8 Kerangka Pemikiran.....	41
2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	42
2.10 Hipotesis.....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	45
3.2 Jenis Data Dan Sumber Data .....	45
3.2.1 Data Primer.....	45
3.2.2 Data Sekunder .....	45
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.4 Populasi Dan Sampel .....	47
3.5 Uji Kualitas Data .....	48
3.6 Uji Asumsi Klasik .....	49
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda .....	52
3.8 Uji Hipotesis.....	53
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>56</b>
4.1 Sejarah Provinsi Riau .....	56
4.2 Visi dan Misi Provinsi Riau .....	56
4.2.1 Visi pembangunan provinsi Riau .....	56
4.2.2 Misi pembangunan Provinsi Riau .....	57
4.3 Letak Geografis, Luas Wilayah dan Iklim.....	58



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

4.4 Sejarah BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau..	59
4.5 Struktur Organisasi.....	61
4.6 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab .....	62
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>68</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	68
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	68
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	69
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	69
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	70
5.2 Deskripsi Variabel .....	70
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan .....	70
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan .....	73
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman kerja.....	76
5.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.....	78
5.3. Uji Kualitas Data .....	81
5.3.1 Uji Validitas .....	81
5.3.2 Uji Reliabilitas .....	83
5.4 Uji Asumsi klasik.....	84
5.4.1 Uji Normalitas .....	85
5.4.2 Uji Multikolinearitas .....	86
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	87
5.4.4 Uji Autokorelasi .....	89
5.5 Analisis Data Penelitian .....	90
5.5.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	90
5.6 Uji Hipotesis.....	92
5.6.1 Uji T .....	92
5.6.2 Uji F .....	94
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	94
5.7 Pembahasan.....	96
5.7.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan. ....	96



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5.7.2 Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai.....	98
5.7.3 Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja pegawai.	100
5.7.4 Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	102
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>105</b>
6.1 Kesimpulan .....	105
6.2 Keterbatasan Penelitian .....	107
6.3 Saran .....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>111</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>114</b>



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai BAZNAS Provinsi Riau Tahun 2019-2024.....	2
Tabel 1. 2 Standar Penilaian Kinerja Badan Amil Zakat Nasional.....	3
Tabel 1. 3 Data Nilai Kinerja Pegawai BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau Tahun 2022-2024.....	4
Tabel 1. 4 Jenis Kegiatan Pelatihan Pegawai BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau Tahun 2019-2024.....	5
Tabel 1. 5 Promosi Jabatan Amil Zakat Baznas Provinsi Riau) .....	8
Tabel 1. 6 Daftar Masa Kerja pada Pegawai BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau .....	10
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 2. 2 Konsep Operasional .....	42
Tabel 3. 1 Skala Likert .....	47
Tabel 3. 2 Interval Koefisien.....	55
Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	69
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	69
Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	70
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Jawaban Responden Pelatihan.....	71
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Jawaban Responden Pengembangan .....	74
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Jawaban Responden Pengalaman kerja.....	76
Tabel 5. 8 Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Pegawai .....	79
Tabel 5. 9 Uji Validitas .....	82





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

Tabel 5. 10 Hasil Uji Reliabilitas .....	84
Tabel 5. 11 Hasil Uji Statistik <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	86
Tabel 5. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	87
Tabel 5. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	88
Tabel 5. 14 Hasil Uji Autokorelasi .....	90
Tabel 5. 15 Uji Regresi Linear Berganda.....	91
Tabel 5. 16 Hasil Uji Statistik Parsial (Uji –t) .....	93
Tabel 5. 17 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji –F) .....	94
Tabel 5. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ).....	95



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Pemikiran.....	42
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	61
Gambar 5. 1 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan .....	73
Gambar 5. 2 Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan .....	75
Gambar 5. 3 Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja.....	78
Gambar 5. 4 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja .....	80



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	114
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	123
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS.....	126





## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi organisasi. Sumber Daya Manusia berperan penting dalam keberlangsungan suatu organisasi dan berperan penting dalam tercapainya sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang baik, yaitu sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang baik dalam bekerja. Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi yaitu mengenai kinerja pegawai. Semakin baik mutu kinerja pegawai yang dimiliki oleh suatu organisasi, maka organisasi tersebut akan menjadi lebih optimal. Sebaliknya semakin rendah mutu kinerja pegawai yang dimiliki oleh suatu organisasi maka akan mengakibatkan organisasi menjadi tidak stabil.

Dalam suatu organisasi tentu akan terdapat sumber daya manusia yang berkontribusi untuk kemajuan instansi tersebut. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh 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 milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dengan standar yang telah ditentukan. Faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai di dalam perusahaan atau instansi adalah Pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja. Kinerja pegawai menjadi perhatian penting bagi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau yaitu lembaga yang melakukan pengelolaan zakat ditingkat provinsi. BAZNAS yang merupakan Lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama. BAZNAS Provinsi Riau berkedudukan di pekanbaru ibu kota Provinsi Riau. Selain memiliki tugas dan fungsi melakukan pengelolaan Zakat, BAZNAS juga melaksanakan tugas dan fungsi pengelolaan infak, sedekah dan dana sosial keagamaan Lainnya secara nasional. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat pasal 6 dan pasal 7.

Berikut adalah data jumlah pegawai pada BAZNAS Provinsi Riau selama 5 tahun terakhir yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Pegawai BAZNAS Provinsi Riau Tahun 2019-2024**

No	Tahun	Jumlah Pegawai
1.	2019	22
2.	2020	22
3.	2021	29
4.	2022	29
5.	2023	37
6.	2024	34

Sumber : Instansi BAZNAS Provinsi Riau, 2024

Dari Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa pegawai pada Instansi BAZNAS Provinsi Riau tahun 2024 berjumlah sebanyak 34 orang pegawai. Setiap pegawai memiliki peranan penting dalam menyelesaikan tugas dan meraih

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tujuan organisasi. Semakin baik kinerja pegawai, semakin besar dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk memastikan pegawai dapat menjalankan tugasnya secara efektif, penting untuk menjelaskan dengan jelas setiap tugas yang harus dilakukan, sehingga setiap pegawai memahami tanggung jawabnya dengan baik. Pengembangan bagi pegawai bertujuan dalam memperbaiki efektivitas kerja pegawai sehingga mencapai hasil kerjanya. Kegiatan pengembangan juga sangatlah penting karena sebagai penunjang agar pegawai dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi, sehingga kinerja yang dimiliki oleh pegawai dapat meningkat.

Kinerja merupakan indikator keberhasilan pelayanan kesehatan yang mencerminkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam konteks tata kelola pemerintahan yang baik. Pemerintah telah menetapkan standar kinerja bagi pegawai. Berikut ini adalah peraturan pemerintah terkait standar kinerja pegawai.

**Tabel 1. 2**  
**Standar Penilaian Kinerja Badan Amil Zakat Nasional**

No	Nilai	Kategori
1.	95 – ke atas	Sangat Baik
2.	86 – 95	Baik
3.	66 – 85	Cukup
4.	51-65	Kurang
5.	50- ke bawah	Sangat Kurang

Sumber : Instansi BAZNAS Provinsi Riau, 2024

BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau merupakan lembaga pemerintah nonstruktural yang bertugas mengelola zakat, infak, sedekah, dan dana sosial keagamaan lainnya. BAZNAS memiliki peran strategis dalam menyalurkan dana umat, sehingga keberhasilan lembaga ini sangat bergantung pada kinerja



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

pegawainya. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan adanya permasalahan kinerja pegawai yang perlu diperhatikan. Nilai Kinerja Pegawai Manajemen Umum Pada Baznas Provinsi Riau mempunyai penilaian kinerja yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel 1. 3**  
**Data Nilai Kinerja Pegawai BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional)**  
**Provinsi Riau Tahun 2022-2024**

No	Kinerja Pegawai	Tahun		
		2022	2023	2024
1.	Orientasi Pelayanan	85	83	81
2.	Integritas	82	81	80
3.	Komitmen	91	90	91
4.	Disiplin	80	78	76
5.	Kerjasama	85	84	83
Jumlah		423	416	411
Rata-Rata		84,6	83,2	82,2

Sumber : Instansi BAZNAS Provinsi Riau, 2024

Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai tabel 1.3 diatas, terlihat adanya penurunan capaian rata-rata kinerja dari tahun 2022 sebesar 84,6 dan terhitung kategori sangat baik, pada tahun 2023 menurun menjadi 83,2 kembali turun menjadi 82,2 pada tahun 2024 yang terhitung dalam kategori cukup. Penurunan ini tampak konsisten pada aspek orientasi, pelayanan, integritas, dan disiplin. Jika kondisi ini terus berlanjut maka dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan zakat dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap BAZNAS.. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa adanya masalah karena nilai rata-rata sasaran kinerja pegawai mengalami penurunan secara bertahap mulai dari tahun 2022 sampai tahun 2024 disebabkan kurangnya pelatihan yang diberikan oleh instansi.

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

pelatihan pegawai dianggap sebagai sumber daya kunci untuk membawa kesuksesan perusahaan. Pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja memberikan keunggulan bakat yang kompetitif dibandingkan pegawai lain, membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja, dan juga memperluas kecerdasan kepribadian pegawai secara keseluruhan. Menurut (Desler, 2020) pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kacakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Dengan pelatihan kerja yang mempunyai peranan yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dengan pelatihan para pegawai akan mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Berikut adalah jenis kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan oleh BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau:

**Tabel 1. 4**  
**Jenis Kegiatan Pelatihan Pegawai**  
**BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau Tahun 2019-2024**

Tahun	No	Jenis Kegiatan
2019	1.	Pelatihan Teknis Penerapan IDZ Dan IZN BAZNAS Provinsi Riau
	2.	Pelatihan UPZ (Unit Pengumpulan Zakat) Pondok Pesantren SeProvinsi Riau BAZNAS Provinsi Riau
	3.	Pelatihan Sales Communicator Dan Communicator Skill Pada BAZNAS Provinsi Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tahun	No	Jenis Kegiatan
2020	4.	Seminar Internasional Tentang Zakat BAZNAS Provinsi Riau
	5.	Pelatihan LAB (Layanan Aktif Badan Amil Zakat Nasional) BAZNAS Se-Provinsi Riau
	6.	Pelatihan Penyusunan RKAT 2020 BAZNAS Provinsi Riau
	1.	Pelatihan Penyusunan Redaksi Atau Majalah Riau Berzakat BAZNAS Provinsi Riau
	2.	Pelatihan Berbasis Kompetensi Skema Pimpinan Dan Amil BAZNAS Se-Provinsi Riau
	3.	Pelatihan Survei Kajian IZN (Indeks Zakat Nasional) Dan Kepatuhan Syariah OPZ (IKSOPZ)
2021	4.	Pelatihan Penyusunan Laporan Administrasi Dan Standar Operasional Prosedur (SOP) Rumah Singgah BAZNAS Provinsi Riau Dan RSUD Arifin Achmad
	5.	Pelatihan Bimbingan Teknis Pengelolaan Dana Hibah
	6.	Pelatihan Optimalisasi Pengumpulan Melalui UPZ
	1.	Pelatihan Berbasis Kompetensi Skema Pimpinan Dan Pelaksana BAZNAS Se-Provinsi Riau
	2.	Pelatihan IZN Dan Kaji Dampak Zakat (KDZ) BAZNAS SeProvinsi Riau
	3.	Pelatihan Internal Amil BAZNAS Provinsi Riau
2022	1.	Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Amil BAZNAS SeProvinsi Riau
	2.	Pelatihan Tanggap Bencana (BTB) BAZNAS Provinsi Riau
2023	1.	Pelatihan Fundraising Class
	2.	Pelatihan ISO
2024	1.	Pelatihan Tata Naskah Dinas
	2.	Pelatihan Monitoring dan Evaluasi Program (Pendistribustian)
	3.	Pelatihan Keuangan ZIS (Satuan Audit Internal)
	4.	Pelatihan Foundraising Class (Pengumpulan)
	5.	Pelatihan Kehumahasan Dan Jusnalisme Zakat
	6.	Pelatihan Bimtek Evaluasi Pemetaan Dokumen Perencanaan (Keuangan)

Sumber : Instansi BAZNAS Provinsi Riau, 2024

Dari tabel 1.4 dapat di lihat bahwa kegiatan pelatihan pegawai pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau setiap tahunnya berbeda-beda. Pada tahun 2019 terdapat 6 pelatihan, tahun 2020 juga terdapat 6 pelatihan, tahun 2021 terdapat 3 pelatihan, tahun 2022 terdapat 2 pelatihan, tahun 2023 terdapat 2 pelatihan dan ditahun 2024 terdapat 6 pelatihan yang sudah terlaksana. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS).

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

Disisi lain, BAZNAS Provinsi Riau rutin melaksanakan berbagai program pelatihan, akan tetapi fenomenanya menunjukkan bahwa hasil pelatihan belum sepenuhnya efektif. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM, masih terdapat pegawai yang kesulitan mengaplikasikan keterampilan baru yang diperoleh, terutama pegawai dengan usia diatas 50 tahun yang cenderung kurang adaktif terhadap teknologi. Hal ini mengakibatkan pelatihan yang sudah dilakukan tidak sepenuhnya berkontribusi pada peningkatan kinerja sehingga pelatihan yang dilakukan tidak direalisasikan sebagai mana seharusnya pelatihan dapat menunjang kinerja yang efektif dan efisien. Lalu adanya pegawai yang belum menunjukkan kemampuan kerja sesuai dengan tujuan organisasi tersebut seperti mengoperasikan komputer, hal ini ditandai masih ada dari Pegawai masih bergantung kepada pegawai lain untuk melaksanakan salah satu pekerjaanya salah satunya yang berhubungan dengan gadget atau komputer, karena kurang kemampuan ini akan mengakibatkan kualitas dari pekerjaan di organisasi akan menurun. Dikatakan juga bahwa pelatihan berupa fisik seperti Pelatihan tanggap bencana (BTB) BAZNAS Provinsi Riau masih sulit diterapkan karena kondisi fisik yang tidak mendukung.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu pengembangan. Pengembangan menjadi instrumen utama bagi setiap pegawai yang memiliki perencanaan karir guna mencapai tujuan karir nya (Monoarfa, 2019). Namun, proses pengembangan karir yang berjalan di organisasi kadang masih di campuri oleh unsur subyektivitas dalam menilai kinerja karyawan, hal



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

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

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

ini di indikasi menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir di organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau permasalahan mengenai pengembangan yaitu sedikit mengeluhkan kurangnya informasi terkait peluang pengembangan karir yang ada serta proses pengembangan karir yang dilakukan lembaga di rasa kurang transparan. Sistem pengembangan karir bagi pegawai yang tahapannya melalui penilaian kinerja dan biasanya dilakukan satu tahun sekali. Dengan adanya ketidakjelasan kriteria yang dipilih sebagai peserta pengembangan karir dan tidak transparan nya proses pengembangan karir menjadi hal yang dapat menimbulkan kecemburuan sosial antar sesama pegawai, sehingga hal ini kemungkinan menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir di organisasi. Berikut adalah data jumlah pegawai pada BAZNAS Provinsi Riau selama 5 tahun terakhir yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1. 5**  
**Promosi Jabatan Amil Zakat Baznas Provinsi Riau)**

Tahun	Bagian Yang Dipromosikan	Jumlah Pegawai Dipromosikan
2020	Staf – Kabag	3 Orang
2021	Staf – Kabag	4 Orang
2022	Kabag – Kapel	1 Orang
	Bendahara – Satuan Audit Internal	4 Orang
2023	Relawn - Staf	2 Orang

Sumber : Instansi BAZNAS Provinsi Riau, 2024

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

Berdasarkan dari Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa promosi yang dilakukan BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Riau selama 4 tahun terakhir. Tahun 2020-2023 ada beberapa amil zakat yang dipromosikan jabatan setiap tahunnya. Namun, yang sesuai dengan kriteria atau persyaratan yang ditentukan Baznas Provinsi Riau seperti kinerja yang baik yang dapat memenuhi target yang telah ditentukan untuk seseorang Amil Zakat. Hanya saja beberapa Amil Zakat yang memenuhi persyaratannya seperti pada tahun 2020 terdapat 3 orang Amil Zakat, tahun 2021 terdapat 4 orang Amil Zakat, tahun 2022 terdapat 5 orang Amil Zakat, tahun 2023 terdapat 2 Amil Zakat,.

Berdasarkan pengamatan penulis lakukan adanya sebuah fenomena pada aspek pengembangan karir Proses promosi jabatan di BAZNAS Provinsi Riau yang dinilai belum transparan oleh sebagian pegawai. Kurangnya kejelasan kriteria promosi serta minimnya informasi terkait peluang pengembangan karir menimbulkan persepsi subjektivitas, Kondisi ini dapat memicu rasa ketidakadilan, Kecemburuan antarpegawai serta menurunkan motivasi kerja.

Selanjutnya faktor yang memengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Dimana Pengalaman kerja seseorang adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Menurut (Hasibuan, 2018) Pengalaman ini sangat membantu kinerja sehingga dengan mempunyai pengalaman kerja, maka kinerja akan meningkat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas, yang dibebankan kepadanya. Pengalaman kerja pegawai merupakan faktor-faktor yang menjadi dasar dalam menentukan spesifikasi pekerjaan

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

seseorang, dimana spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompetensi.

Dapat dilihat pula Pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau kinerja pegawai yang kurang baik disebabkan oleh kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai. Faktor pengalaman dalam penyelesaian program kerja, pegawai senior terlihat kurang berbagi pengalaman kepada para pegawai junior. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai 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. Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik, perusahaan akan mempertahankan untuk tetap kerja pada perusahaan, hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 6**  
**Daftar Masa Kerja pada Pegawai BAZNAS**  
**(Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau**

Masa Kerja	Jumlah Pegawai
0 – 2 Tahun	6
3 – 5Tahun	13
6 – 9Tahun	8
10 – 12Tahun	5
> 13 Tahun	4

Sumber : Instansi BAZNAS Provinsi Riau, 2024

Dari tabel 3 dapat dilihat persentase dari masa kerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau, sebanyak 6 pegawai dimana memiliki masa kerja nol samapai 2 tahun, 13 pegawai memiliki masa kerja 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.

8 tahun, 8 pegawai memiliki masa kerja 6-9 tahun, 5 pegawai memiliki masa kerja 10-12 tahun dan 4 orang memiliki masa kerja >13 tahun. Dapat dilihat bahwa dari semua pegawai ada yang sudah lama bekerja dan ada juga yang masih baru bekerja.

Fenomena lain terdapat pada aspek pengalaman kerja. Berdasarkan data masa kerja pegawai Mayoritas pegawai BAZNAS Provinsi Riau berada pada kategori masa kerja menengah 3-5 tahun sebanyak 13 orang, dan baru bekerja 0-2 tahun sebanyak 6 orang, sementara pegawai senior yang memiliki masa kerja lebih dari 13 tahun hanya berjumlah 4 orang. Komposisi ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai baru dan menengah lebih dominan dibandingkan pegawai berpengalaman. Namun berdasarkan hasil observasi, transfer pengalaman dari pegawai senior ke pegawai junior belum berjalan optimal, sehingga pegawai baru sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini menimbulkan ketergantungan pada pegawai lama, menghambat efektivitas kerja tim dan berpotensi menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengalaman kerjapun sangat berpengaruh dalam menyelesaikan setiap tugas yang telah dibebankan. Seorang pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja yang baik sebelumnya, akan mampu segera beradaptasi baik dengan pekerjaan yang ada maupun dengan lingkungan kerja yang ada disekitar. Pengalaman kerja didapatkan karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, berbekal pengalaman tersebut





diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian lebih jauh dengan judul “PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI BAZNAS (BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) PROVINSI RIAU”.

### 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau ?
2. Apakah pengembangan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau ?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau ?
4. Apakah pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau ?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah sebelumnya maka tujuan penelitian ini 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.

- a) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.
- b) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan terhadap kinerja Pegawai pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.
- c) Untuk mengetahui pengalaman kerja terhadap kinerja Pegawai pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.
- d) Untuk mengetahui pelatihan kerja, pengembangan dan pengalaman kerja terhadap kinerja Pegawai pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.

#### 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat, antara lain :

##### a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penulisan tugas akhir ini diharapkan berguna memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu tentang pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.

##### b. Manfaat Praktis

###### 1) Bagi Penulis

Penelitian ini Menambah wawasan tentang pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja terhadap kinerja Pegawai pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2) Bagi Perusahaan

Sebagai sarana dan bahan masukan yang diperoleh oleh perusahaan untuk memberikan tambahan informasi tentang pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja Pegawai dengan pengalaman kerja sebagai variabel mediasi pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau sehingga pelaksanaan dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

## 3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian dengan objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang, maupun penelitian lanjutan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

### 1.4 Sistematika Penulisan

#### BAB I : PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penulisan dan sistematika penulisan.

#### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

#### BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi mengenai variabel penelitian dan definisi operasional penentuan dan sampel, jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data.

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

#### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang pembahasan dari hasil penelitian tentang pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja terhadap kinerja Pegawai Instansi BAZNAS (BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) Provinsi Riau.

#### BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis mengemukakan kesimpulan dan pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti, serta mencoba memberikan saran-saran yang dapat dijadikan pedoman dalam mengulangi permasalahan yang dihadapi.



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

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja Pegawai

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2018) kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

(Mangkunegara, 2013) berpendapat kinerja pegawai ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Wirawan, 2014) mendefinisikan kinerja adalah keluaran kerja yang sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh organisasi untuk di nilai yang terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

##### 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan (Rifa'i, 2019:6) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan dan pengembangan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sedangkan menurut (Busro, 2018) terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya adalah:

#### 1) Jumlah dan komposisi kompensasi

Setiap pekerjaan memiliki nilai kompensasi yang harus diterima oleh pekerja atau pegawai. Semakin detail pekerjaan yang dilakukan maka kompensasi yang diterima akan lebih bernilai serta kinerja yang dihasilkan akan semakin baik pula.

#### 2) Penempatan kerja

Saat Pegawai menempati posisi kerja yang tepat dengan passion, kualifikasi, dan kemampuan yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai.

#### 3) Pelatihan

Semakin sering pegawai yang mendapat kesempatan mengikuti pelatihan akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan dibanding dengan pegawai yang lebih jarang mendapat kesempatan mengikuti pelatihan.

#### 4) Promosi

Semakin jelas jenjang karir yang akan didapatkan pegawai dalam suatu perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan sebab ia berusaha untuk mencapai jenjang karir atau tujuan karir yang diharapkan.

#### 5) Rasa aman di masa depan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Suatu perusahaan yang memberikan jaminan hari tua yang menjanjikan akan menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya agar tetap bertahan untuk berkarir dan berkarya dalam perusahaan.

#### 6) Hubungan dengan rekan kerja

Pegawai dalam bekerja tidak hanya berkutat dalam tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya melainkan berharap memiliki rekan kerja yang saling support dan saling peduli. Semakin baik komunikasi atau hubungan antar rekan kerja maka akan semakin mendorong Pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

#### 7) Hubungan dengan pemimpin

Baik atau buruknya hubungan antara pemimpin dengan Pegawai akan memengaruhi kinerja yang akan dihasilkan. Sebab jika hubungan antara keduanya harmonis maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

### 2.1.3 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut (Sedarmayanti, 2017), tujuan dilakukannya penilaian Pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui keahlian, keterampilan, dan kemampuan yang Pegawai miliki.
- 2) Menjadi bahan perencanaan bidang ketenagakerjaan seperti peningkatan mutu Pegawai
- 3) Menjadi dasar dalam proses pengembangan karir 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.

- 4) Mendorong adanya feedback yang baik antara atasan dengan bawahan.
- 5) Menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan terhadap kinerja yang pegawai hasilkan dalam bekerja
- 6) Hasil penilaian kinerja menjadi informasi atas kelemahan dan kekuatan apa yang Pegawai miliki yang dapat memacu perkembangannya.
- 7) Informasi yang dihasilkan dari penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi bidang ketenagakerjaan dalam melakukan penelitian dan pengembangan.

#### 2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2013), ada lima indikator kinerja Pegawai, yaitu:

##### 1) Kuantitas Kerja

Merupakan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja di masing-masing pegawai.

##### 2) Kualitas Dari Hasil

Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang harus dikerjakan.

##### 3) Kerjasama

Seberapa jauh seorang pegawai mampu bekerjasama dengan teman kerja atau rekan 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.

#### 4) Tanggung Jawab

Seorang pegawai memiliki kesadaran dan kewajiban akan melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak melakukan kesalahan.

#### 5) Inisiatif

Merupakan kemampuan seorang pegawai untuk melakukan sesuatu yang baru atau menghasilkan suatu pemecahan masalah.

### 2.2 Pelatihan

#### 2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan menjadi salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Mondy dalam (Ardanti & Rahardja, 2017) pelatihan merupakan suatu sarana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pegawai sebagai upaya memaksimalkan pekerjaan.

Pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2018).

Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah aktivitas pembelajaran pengetahuan dan keahlian tertentu serta menciptakan sikap pegawai agar lebih baik dalam mengemban tugas dan tanggung jawab nya (Dusauw, 2016).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Pelatihan dilakukan tentunya dengan berbagai pertimbangan faktor. Menurut Rivai dalam (Elizar & Tanjung, 2018) pelatihan kinerja bisa dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya:

- 1) Materi, yang diperlukan disusun dengan mempertimbangkan tujuan, latihan, dan spesifikasi pengajaran materi yang khusus.
- 2) Metode pelatihan, pelatihan yang digunakan menggunakan metode sistematis.
- 3) Prinsip pembelajaran, materi yang dipergunakan adalah instruksi yang digunakan.
- 4) Fasilitas, membantu kegiatan pelatihan jika digunakan dengan baik benar.
- 5) Kemampuan peserta pelatihan.

### 2.2.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat dari pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan (Sunyoto, 2012) sebagai berikut:

- 1) Tujuan Pelatihan
  - a) Memperbaiki kinerja
  - b) Memutakhirkan keahlian para pegawai
  - c) Mengurangi waktu belajar
  - d) Memecahkan masalah operasional
  - e) Promosi pegawai
  - f) Orientasi pegawai terhadap organisasi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2) Manfaat Pelatihan

- a) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c) Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e) Mengurangi jumlah dan kecelakaan kerja.
- f) Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka

### 2.2.4 Indikator Pelatihan

Menurut (Kasmir, 2018), ada enam faktor-faktor yang memengaruhi pelatihan kerja sebagai berikut:

#### 1) Peserta

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan pegawai. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon pegawai yang akan dilatih. Calon pegawai yang akan dilatih tersebut harus dinilai kecerdasannya, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Instruktur atau pelatih adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku pegawai. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang, demikian pula jika pengajar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik tetapi kurang bisa dalam hal mengajar, akan membuat peserta pelatihan kesulitan atas apa yang diajarkannya

#### 3) Materi

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya. Materi pelatihan juga harus diberikan kepada peserta pelatihan yang memang seharusnya menerima materi tersebut. Artinya kemampuan peserta untuk menyerap materi yang diberikan juga harus menjadi bahan pertimbangan.

#### 4) Lokasi

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk pegawai lama tentu akan membuat jenuh. Demikian pula untuk lokasi 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.

berada di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi pegawai lama. Mereka akan terbebas dari tugas-tugas rutin yang dibebankan kepadanya. Jika dilakukan di dalam perusahaan mereka menjadi tidak fokus mengikuti pelatihan, sehingga hasilnya kurang optimal.

#### 5) Lingkungan

Pelatihan Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan membuat peserta pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperolehnya kurang maksimal.

#### 6) Waktu

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan. Demikian pula jangka waktu pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan pegawai akan meningkat dan akhirnya akan memengaruhi hasil pelatihan yang diikutinya.

### 2.3 Pengembangan

#### 2.3.1 Definisi Pengembangan

Karir membutuhkan adanya pengembangan agar seseorang mendapat lebih banyak pengetahuan, penguasaan, perubahan pola pikir,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dan tingkah laku guna mencapai aktualisasi diri.

Menurut Rivai dalam (Balbed, 2019) “karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya”.

Menurut (Siagian, 2019) yang menyatakan bahwa dengan adanya pengembangan karir, setiap pegawai harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan.

(Komang, 2018) mendefinisikan pengembangan karir adalah peningkatan diri yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk mencapai rencana karir nya dan peningkatan yang dilakukan oleh divisi personalia atau sumber daya manusia terhadap para pegawai untuk suatu rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

(Rosmadi, 2018) berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan organisasi atau perusahaan dan pegawai sebagai perencanaan sumber daya manusia.

### 2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan

Mrenurut (Siagian, 2019) terdapat lima indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir yakni sebagai berikut:

#### 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir

Pelakuan yang adil hanya akan tercapai jika adanya transparansi selama proses pengembangan seperti penentuan kriteria promosi yang harus dipertimbangkan secara objektivitas

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dan logis.

#### 2) Kepedulian para atasan langsung

Atasan langsung atau pimpinan alangkah baiknya memberikan *feedback* yang positif tentang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing kepada bawahannya sebagai bentuk kepedulian. Setiap Pegawai membutuhkan hal tersebut agar dapat mengetahui potensi apa yang harus dikembangkan dan hal apa yang menjadi kelemahan. Sehingga mereka dapat mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam melakukan pengembangan karir.

#### 3) Informasi tentang berbagai peluang promosi

Pada umumnya para Pegawai berharap dapat mengakses informasi berbagai peluang promosi dengan mudah. Akses ini sangat dibutuhkan apalagi jika peluang promosi yang ada melalui seleksi internal yang kompetitif. Sebab dengan ini mereka yang memiliki perencanaan karier akan dengan sigap mempersiapkan diri untuk melakukan promosi.

#### 4) Adanya minat untuk dipromosikan

Pengembangan karir memerlukan peran aktif dari kedua pihak baik dari sisi perusahaan maupun pegawai. Pegawai harus memiliki minat untuk dipromosikan agar tanggung jawab yang akan diterima dapat dilaksanakan dengan sepenuh hati. Minat untuk dipromosikan dapat ditumbuhkan di diri Pegawai melalui

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pendekatan yang tepat adalah pendekatan yang fleksibel dan proaktif

#### 5) Tingkat kepuasan

Setiap Pegawai memiliki standar kepuasan masing-masing dalam berbagai hal termasuk dalam meniti karir. Seseorang yang berada di anak tangga tertinggi belum tentu merasa “puas” atas yang didapatkan karena pada dasarnya kepuasan merupakan kondisi dimana apa yang didapatkan atau dicapai telah sesuai dengan apa yang diharapkan atau direncanakan. Maka dari itu seseorang akan terus mencari peluang untuk bertumbuh sampai mereka merasa puas atas apa yang telah mereka capai.

### 2.3.3 Tahapan Pengembangan

Menurut (Meldona, 2012) beberapa hal yang dapat melakukan tahap program pengembangan karir, yaitu:

#### 1) *Preparing*

*Preparing* merupakan aktivitas meramal suatu perubahan yang akan terjadi di masa depan baik terhadap perusahaan maupun lingkungan. Hal ini dilakukan untuk memberikan gambaran jelas kepada pimpinan dan pegawai atas apa yang dibutuhkan perusahaan saat ini serta peluang terkait dengan pengembangan karir.

#### 2) *Profiling*

*Profiling* merupakan aktivitas penilaian 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.

serta melakukan audit sumber daya manusia yang perusahaan miliki. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan pegawai serta mengetahui perencanaan karir yang dimiliki oleh pegawai.

#### 3) *Targeting*

*Targeting* merupakan aktivitas pemberian informasi tentang manajemen karir yang telah perusahaan susun melalui proses publikasi informasi pekerjaan atau job posting. Hal ini dilakukan agar pegawai mengetahui terkait posisi apa saja yang dibuka dan kualifikasi seperti apa yang dibutuhkan. Dengan ini pegawai dapat mempelajari berbagai posisi dan mempersiapkan diri sesuai dengan perencanaan karir dan kualifikasi yang dimiliki.

#### 4) *Strategizing*

*Strategizing* merupakan aktivitas pemberian informasi terkait jalur atau jenjang karir yang bisa dilalui oleh pegawai dan memberikan jasa konsultasi kepada pegawai atas berbagai kendala yang dialami selama proses pengembangan karir. Biasanya pegawai memiliki mentor atau pembimbing yang akan menjelaskan serta mengarahkan pegawai dalam proses pengembangan karir untuk mencapai tujuan karir nya.

#### 5) *Implementing*

*Implementing* merupakan aktivitas pemberian pelatihan dan pengembangan melalui berbagai jenis metode pelatihan yang ada

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

untuk mempersiapkan keterampilan dan keahlian pegawai dengan tujuan agar pegawai dapat mencapai tujuan karir yang mereka inginkan.

#### 6) *Sustaining*

*Sustaining* merupakan aktivitas dimana perusahaan menyediakan kompensasi dan reward secara adil yang akan diterima karyawan serta melakukan evaluasi atas proses yang telah dijalankan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan terkait pengembangan karir yang dilakukan.

### 2.3.4 Indikator Pengembangan

Menurut (Siagian, 2019) Indikator pengembangan yaitu:

#### 1) Prestasi kerja

Yakni pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dan mendapat penghargaan atas hasil kerjanya.

#### 2) Promosi

Yaitu pegawai akan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dengan tanggung jawab yang baru.

#### 3) *Exposure*

Yaitu jaringan yang dimiliki seorang pegawai yakni seperti mempunyai hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja agar menjadi pendorong dalam meningkatkan kemampuannya.

#### 4) Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Yaitu pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari

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

organisasi agar dapat meningkatkan pengetahuan baru.

## 2.4 Pengalaman Kerja

### 2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

(Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja Pegawai. Pengalaman kerja menurutnya menjadi pertimbangan dalam hal promosi, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.

Menurut (Simanjuntak, 2014), pengalaman kerja adalah bagian dari latihan kerja, dimana bertambahnya latihan dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas seseorang. Dengan pengalaman kerja yang lebih banyak, seseorang lebih mampu menguasai pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja dengan penampilan kerja yang lebih tinggi, dan lebih mampu memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien, tanpa harus berlama-lama lagi.

Menurut (Mangkuprawira, 2017) Pengalaman kerja merupakan modal dari pegawai itu sendiri terdiri dari suatu kemampuan yang di dapat dari suatu proses pembentukan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang diembannya.

### 2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

(Nitisemito, 2015) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, diantaranya:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.

#### 2) Kelengkapan pengalaman kerja

Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

### 2.4.3 Manfaat Pengalaman Kerja

(Fafmi Abdul, 2019) Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

- 1) Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- 2) Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat memengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- 3) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- 4) Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.4.4 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan (2016) 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 Pegawai. 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.

## 2.5 Hubungan Antar Variabel

### 2.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu cara organisasi mencapai tujuan adalah dengan memberikan pelatihan kepada setiap pegawainya. Dengan demikian, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dizaman yang semakin maju, banyak sekali perubahan yang ada selama bekerja. Pegawai yang dapat melakukan dan mengoperasikan segala hal yang ada di tempat kerja, maka dapat membantu pegawai tersebut untuk melakukan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pekerjaannya dengan baik. Pelatihan pada dasarnya merupakan suatu pembelajaran bagi pegawai agar pegawai tersebut mempunyai *skill* baru yang belum pernah mereka coba.

### 2.5.2 Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan merupakan hal terpenting bagi pegawai karena dengan adanya program pengembangan ini mereka merasa lebih diperhatikan. Pengembangan yang dilakukan oleh organisasi biasanya pegawai akan diarahkan untuk melaksanakan kegiatan *workshop* yang merupakan kegiatan pengembangan diri bagi pegawai dalam dunia karirnya. Selain itu, organisasi juga dapat memberikan apresiasi kepada para pegawainya sebagai pencapaian mereka dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya kegiatan *workshop* dan apresiasi tersebut, para karyawan akan merasa bahwa dirinya diperhatikan oleh organisasi. Dengan demikian, pegawai akan bersemangat melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan hasil kinerjanya.

### 2.5.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki pegawai dengan pengalaman kerja yang tinggi pegawai akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai dengan baik. Pengalaman kerja pegawai yang tinggi sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan diharapkan mekanisme kerja yang utuh tetap terjaga. Jadi seorang pegawai yang memiliki tingkat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 dengan pengalaman kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik pula, sehingga produktivitas kerja akan tercapai.

## 2.6 Pandangan Islam

### 1. Pandangan Islam Tentang Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pegawai dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka dan mengukur tingkat keahlian, ide, peraturan, atau sikap mereka. Dalam Islam, penting untuk memberikan perhatian terhadap pekerjaan dan pengembangan keterampilan yang diperlukan guna peningkatan kinerja mereka. Islam menganjurkan umatnya untuk menghargai dan menghormati pekerjaan yang mereka lakukan serta untuk berusaha sekuat tenaga dalam melaksanakannya. Firman Allah dalam QS An-Nahl ayat 125, sebagai berikut:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۚ وَجِدِلْهُمْ بِالتَّتِيِّ هِيَ أَحْسَنُ  
إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۚ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

*Artinya: “ Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk”. ( QS. An-Nahl: 125)*

Islam mendorong umatnya dalam melaksanakan pembinaan melalui pelatihan pegawai yang bertujuan agar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya, dengan meningkatkan kompetensi dan kemampuannya. Menurut Yusanto (dalam Hidayat, 2017) mengatakan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bahwa sumber daya manusia dapat dikatakan profesional apabila SDM itu memiliki kafa'ah (mempunyai keahlian), amanah (terpercaya) dan himmatul amal (memiliki etos kerja yang tinggi).

#### 2. Pandangan Islam Tentang Pengembangan

Pengembangan ialah strategi jangka panjang bagi organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya. Pengembangan juga ialah suatu proses dalam perencanaan SDM yang bertujuan untuk peningkatan keterampilan pegawai serta peningkatan kualitas pegawai. Menurut ajaran Al-Quran, SDM ialah kemampuan yang dimiliki manusia yang dapat diperbesar guna menjalankan tanggung jawabnya dengan baik sebagai hamba Allah SWT. Potensi yang diberikan kepada manusia merupakan fitrah. Maksud fitrah Allah dalam ayat ini ialah ciptaan Allah SWT, yakni menciptakan manusia bernaluri beragama, yaitu agama tauhid. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 52 yang berbunyi:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: *“Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya”*. (QS. Al-Maidah: 2).

Al-Qur'an pun dijelaskan bahwa kepercayaan terhadap sesama menjadi dasar utama bagi organisasi untuk memberikan pekerjaan kepada bawahannya (Meldona, 2012). Karena dengan adanya kepercayaan itu maka kedua belah pihak akan saling memberikan manfaat yang besar.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Selain itu, penempatan posisi pegawai juga perlu diperhatikan karena berdasarkan pada kemampuan, keahlian yang dimiliki oleh pegawai. Dalam Hadist Bukhari yang artinya: *“Apabila suatu pekerjaan/jabatan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.”*

### 3. Pandangan Islam Tentang Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam ekonomi Islam merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Konsep ini telah jauh dikenal dalam Islam seperti yang tercantum dalam Q.S At-Taubah ayat 105, Allah SWT. berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Al-Qur”an Surat AT-Taubah Ayat 105).*

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

#### 4. Pandangan Islam Tentang Kinerja Pegawai

Dalam perspektif Islam, kinerja tidak hanya dilihat sebagai hasil kerja atau aktivitas manusia semata, tetapi juga memiliki dimensi yang lebih dalam yang mencakup aspek moral, etika, dan spiritual. Kinerja dalam Islam dipandang sebagai bagian integral, hal ini agar dapat mencapai tujuan yang lebih luas dalam konteks agama dan kehidupan sosial. Setiap umat islam diajarkan untuk bisa mencukupi kebutuhan hidup dengan cara berusaha dan bekerja. Bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia. Rezeki tidak selalu datang begitu saja tanpa adanya usaha dari manusia tersebut. Agar dapat hidup berkecukupan dan sejahtera maka ia harus bekerja (Syafrizal, 2019).

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Artinya: “Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi”. (QS. Al-Ahqaf: 19).

Ayat tersebut menguraikan bahwa konsekuensi yang diterima oleh manusia, baik di dunia dan akhirat tergantung pada amalan dan perbuatan yang telah dilakukan semasa hidupnya, dan Allah SWT akan membalas setiap perbuatan berdasarkan keadilanNya. Maka dari itu, Allah Maha Adil memberikan seseorang manfaat dari hasil kerjanya apabila dilakukan dengan sungguh-sungguh. Sebaliknya jika manusia tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik maka hasil kinerjanya akan menurun dan

organisasi semakin mendapat kerugian karena hasil kinerja para pegawainya tidak maksimal atau tidak memenuhi target keberhasilan.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Nurfitriani Yasin, Gunawan, Muh. Nur Fattah, Adrianus Parenden /2021  ( <i>Jurnal Bata Ilyas Educational Management Review</i> )	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng	Dari hasil pengujian yang dilakuka menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Tingkat Pendidikan secara parsial berPengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian dan variabel X2 menggunakan pendidikan
2	Ince Wardah Taliang , Ahmad Firman, Andi Ririn Oktaviani / (2022)  ( <i>Jurnal Nobel Management Review</i> )	Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, Pengembangan Karir Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: pelatihan, promosi jabatan, pengembangan karir dan penghargaan berPengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil di dinas penataan ruang kabupaten pangkep	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian dan variabel X2 menggunakan promosi jabatan
3	Gian F. Kaseger, Greis M. Sendow, Hen	Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman	Hasil penelitian menunjukan pengembangan karir, pengalaman kerja dan	Perbedaan pada penelitian sekarang

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

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
	dra N. Tawas / 2017 ( <i>Jurnal EMBA</i> )	Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia ( Persero ) Tbk Kantor Cabang Manado	keterlibatan kerja secara simultan berPengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial pengembangan karir tidak berPengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berPengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan kerja berPengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	adalah objek penelitian dan variabel X2 menggunakan keterlibatan kerja
4.	I Kadek Agus Engky Wira Pratama , Made Ika Prastyadewi, I Nyoman Resa Adhika / 2023 ( <i>Universitas Mahasarakswati Denpasar</i> )	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Astra Motor Batubulan, Gianyar	Pengalaman kerja, Pengembangan Karir Dan Motivasi berPengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Astra Motor Batubulan, Gianyar. Hal ini berarti semakin baik pengalaman kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan pada Astra Motor Batubulan, Gianyar.	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian dan variabel X3 menggunakan motivasi
5	Virgina Maulidiah Septiani / 2015 ( <i>Universitas Sam Ratulangi Manado</i> )	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara	Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan secara simultan maupun parsial berPengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara.	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian dan variabel X3 menggunakan promosi jabatan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
6	Ni Komang Entayani Upasuji, I Gusti Bagus Honor Satrya / 2020 <i>(E-Jurnal Manajemen)</i>	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian, variabel X3 menggunakan pengalaman kerja, dan variabel Y menggunakan pengembangan karir
7	Salfadri, Rizka Hadya, Ulpa Kurnia Sari / 2022 <i>(Journal of Social and Economics Research)</i>	Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Pesisir Selatan	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan, Pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian dan hanya 2 variabel bebas
8	Syahfilda Azni / 2024 <i>(Jurnal Manajemen Dan Bisnis)</i>	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Di Universitas Tjut Nyak Dhien	Hasil menunjukkan pengembangan karir dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja Pegawai Di Universitas Tjut Nyak Dhien	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian dan hanya 2 variabel bebas

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

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

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

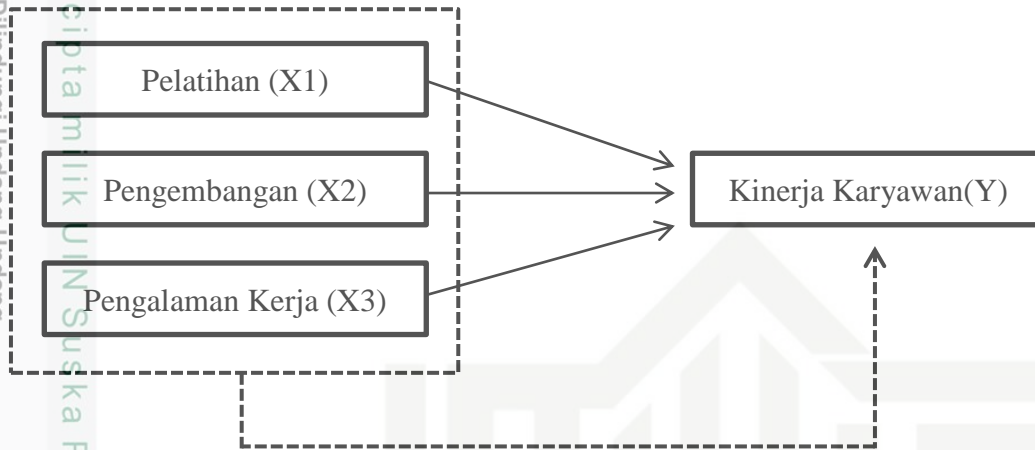
No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
9	I Kadek Suadnyana, I Wayan Gede Supartha / 2018  ( <i>E-Jurnal Manajemen Unud</i> )	Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan	Hasil analisis dalam penelitian ini menemukan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian, variabel X1 menggunakan penilaian kinerja, dan variabel Y menggunakan pengembangan karir
10	Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi, Denok Sunarsi, Mujahidin, Diah Asdiani / 2019  ( <i>Jurnal Ekonomi Efektif</i> )	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang	Hasil penelitian ini pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian dan hanya 2 variabel bebas

Sumber: Jurnal

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**



Sumber : Kasmir (2016:189-196)

Keterangan :

- : menunjukkan Pengaruh secara parsial  
 -----> : menunjukkan Pengaruh secara simultan

## 2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 2. 2 Konsep Operasional**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Pelatihan (X1)	Pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.  (Kasmir, 2018)	1. Peserta 2. Instruktur 3. Materi 4. Lokasi 5. Lingkungan 6. Waktu  (Kasmir, 2018)	Likert
2	Pengembangan (X2)	Dengan adanya pengembangan karir, setiap pegawai harus mempunyai	1. Prestasi kerja 2. Promosi 3. Exposure 4. Kesempatan-kesempatan	Likert

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

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

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

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
		gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan  (Siagian, 2019)	untuk tumbuh  (Siagian, 2019)	
3	Pengalaman Kerja (X3)	Pengalaman yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja pegawai. Pengalaman kerja menurutnya menjadi pertimbangan dalam hal promosi, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.  (Hasibuan, 2016)	1. Lama waktu /masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Tanggung jawab 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan  (Hasibuan, 2016)	Likert
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  Mangkunegara (2013)	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Dan Hasil 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif  (Mangkunegara, 2013)	Likert



## 2.10 Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2014) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

H1 : Pelatihan berPengaruh terhadap kinerja pegawai pada Instansi BAZNAS (BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) Provinsi Riau

H2 : Pengembangan berPengaruh terhadap kinerja pegawai pada Instansi BAZNAS (BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) Provinsi Riau

H3 : Pengalaman kerja berPengaruh terhadap kinerja pegawai pada Instansi BAZNAS (BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) Provinsi Riau

H4 : Pelatihan, Pengembangan dan Pengalaman kerja berPengaruh terhadap kinerja pegawai pada Instansi BAZNAS (BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Instansi BAZNAS (BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) Provinsi Riau yang beralamat di Jl. Diponegoro No. 29, Suka Mulia, Kecamatan Sail Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan dimulai pada bulan Oktober 2024 sampai dengan selesai.

#### 3.2 Jenis Data Dan Sumber Data

##### 3.2.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2014) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel pelatihan, pengembangan, pengalaman kerja dan pengalaman kerja kinerja pegawai, yang didapat langsung dari responden.

##### 3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2014) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini langsung didapat dari laporan dan catatan yang terdapat di perusahaan atau instansi tersebut.

#### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka pengumpulan

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

data yang dapat digunakan ialah:

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2014) observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan responden. Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena-fenomena yang terjadi pada Pengaruh pelatihan , pengembangan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi BAZNAS (BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) Provinsi Riau.

b. Kusioner

Menurut (Sugiyono, 2016) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden atau dijawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket langsung kepada pegawai. Pembagian angket / kusioner bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai dengan pengalaman kerja sebagai variabel mediasi.

Pada penelitian ini menggunakan Skala Likert dimana skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dari indikator tersebut diturunkan lagi menjadi item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2016). Menurut (Ghozali, 2018) skala yang sering digunakan dalam

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

penyusunan kuesioner adalah skala likert yaitu skala yang berisi lima tingkat referensi jawaban pernyataan, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Skala Likert**

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Seju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Penulis menjabarkan item-item pernyataan berdasarkan indikator variabel pelatihan, pengembangan, pengalaman kerja, kinerja pegawai, kemudian didistribusikan kepada pegawai di kantor BAZNAS (BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) Provinsi Riau.

c. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2016) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada Kabag SDM, ADM & UMUM dan pegawai pada Instansi BAZNAS (BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) Provinsi Riau.

### 3.4 Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai Instansi BAZNAS (BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) Provinsi Riau.

#### b. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014) Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat disimpulkannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Menurut (Sugiyono, 2014) teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Non-Probability sampling* melalui teknik *Sampling Jenuh* atau *Total Sampling* yang artinya jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Teknik sampling jenuh atau *total sampling* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Instansi BAZNAS (BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) Provinsi Riau yang berjumlah 34 orang.

### 3.5 Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas Data

Menurut (Noor, 2012) Uji validitas adalah suatu indeks 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.

menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  (*correlated* / total indikator)  $> r_{tabel}$ , artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai  $r_{hitung}$  (*correlated* / total indikator)  $< r_{tabel}$ , artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji reliabilitas adalah mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk uji reliabilitas digunakan *Alpha Cronbach* dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$ .

### 3.6 Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data tersebut normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menetapkan tingkat signifikansi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada saat variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut :

- a) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka, data tersebut berdistribusi normal
  - b) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka, data tersebut tidak berdistribusi normal.
- 2) Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikoleniaritas yaitu dapat dilihat dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), adapun ketentuannya jika  $VIF > 10$  menunjukkan bahwa terdapat masalah multikoleniaritas yang serius. Sebaliknya jika  $VIF < 10$ , maka semua variabel bebas tidak memiliki masalah multikolineritas. Model regresi yang baik seharusnya apabila terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel independen dimana nilai korelasi antara sesama variabel sama dengan nol.

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

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk gelombang, melebar atau menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (**Ghozali, 2018**).

### 4) Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*) **Sulisyanto (2018)**. Untuk mengetahui adanya otokorelasi, biasanya dipakai uji Durbin-Watson.

- a. Jika DW dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika DW berada diantara -2 sampai dengan +2 berarti tidak terjadi autokorelasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Jika DW diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

### 3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sulisyanto (2018) analisis linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur Pengaruh dua atau lebih variabel terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$\text{Rumus: } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> ,b <sub>2</sub> ,b <sub>3</sub>	= koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	= Pelatihan
X <sub>2</sub>	= Pengembangan
X <sub>3</sub>	= Pengalaman Kerja
e	= Tingkat Kesalahan (error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Cukup Setuju (CS)	= 3

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *Statistic For Product And Service Solution (SPSS)* versi 25.

### 3.8 Uji Hipotesis

Sedangkan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji f dengan koefisien determinasi

#### a. Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan Pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan  $df = n - k$ . Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

a) Apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $T \text{ value} < \alpha$  maka:

- 1)  $H_a$  diterima karena terdapat Pengaruh yang signifikan,
- 2)  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat Pengaruh yang signifikan.

b) Apabila  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau  $T \text{ value} > \alpha$  maka:

1.  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat Pengaruh yang signifikan,
2.  $H_0$  diterima karena terdapat Pengaruh yang signifikan.

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

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan =  $n-(k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Di mana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F \text{ value} < \alpha$  maka:
  - 1)  $H_a$  diterima karena terdapat Pengaruh yang signifikan,
  - 2)  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat Pengaruh yang signifikan.
- b) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $F \text{ value} > \alpha$  maka:
  - 1)  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat Pengaruh yang signifikan,
  - 2)  $H_0$  diterima karena terdapat Pengaruh yang signifikan.

d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi 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.

dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent (Ghozali, 2018).

Selanjutnya menafsirkan besarnya koefisien korelasi berdasarkan kriteria yang dikemukakan (Sugiyono, 2016) sebagai berikut:

**Tabel 3. 2 Interval Koefisien**

Nilai	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,790	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat





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

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

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Provinsi Riau

Sejarah etimologi, Kata Riau itu berasal dari bahasa Portugis, “RIO”, yang memiliki artinya sungai. Riau juga hanya dirujuk ke wilayah yang dipertuan muda (Raja Bawahan Johor) di Pulau Penyengat. Wilayah Residentie Riouw oleh masyarakat lokal dieja menjadi Riau.

Riau adalah penggabungan dari kerajaan melayu pernah berjaya di wilayah ini, yaitu kerajaan indra giri (1658-1838), kerajaan Siak Sri Indrapura (1723-1858), Kerajaan Pelalawan, (1530-1879), Kerajaan Riau-Lingga (1824-1913) lalu ada sebagian kerajaan kecil lainnya, seperti Tambusai, Rantau Binuang Sakti. Rambah, Kambar dan kandis.

Pembangunan provinsi riau telah disusun melalui undang-undang darurat No. 19 tahun 1957 lalu kemudian disahkan sebagai undang-undang No.61 tahun 1958. Provinsi riau dibangun cukup lama merupakan usaha yang keras dalam waktu 6 tahun 17 November 1952 s/d 5 Maret 1958 di Tanjung pinang oleh menteri dalam negeri yang diwakili oleh sekjen Mr. Sumarman . Keputusan menteri dalam negeri No. Desember / 1/44-25 pada 20 januari 1959. Pekanbaru menjadi ibukota Provinsi Riau menggantikan Tanjung pinang.

#### 4.2 Visi dan Misi Provinsi Riau

##### 4.2.1 Visi pembangunan provinsi Riau

Visi jangka panjang Provinsi riau hingga tahun 2024 yaiu:

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

“Terwujudnya Riau yang berdaya saing, Sejahtera, Bermartabat dan unggul di Indonesia.”

Berdaya Saing : Kondisi kemampuan daerah yang mapan didukung pertumbuhan ekonomi, infrastruktur, dan sumber daya manusia yang handal lingkungan hidup yang lestari.

Sejahtera : Kondisi kemakmuran masyarakat Riau yang dicirikan dengan meningkatnya pendapatan masyarakat, berkurangnya ketimpangan sosial, menurunnya kemiskinan dan pengangguran.

Bermartabat : Mengangkat marwah Provinsi Riau menjadi yang terdepan dan berintegritas melalui pengamalan dan nilai-nilai agama serta penerapan falsafah melayu dalam sendi kehidupan masyarakat.

Unggul : Menjadikan Riau berprestasi di bidang keagamaan, budaya, seni dan olahraga serta terbaik dan terdepan dalam inovasi, pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan.

#### 4.2.2 Misi pembangunan Provinsi Riau

Misi pembangunan jangka menengah Provinsi Riau tahun 2019-2024 yaitu sebagai berikut :

- a. Mewujudkan sumber daya manusia yang beriman, berkualitas, dan berdaya saing melalui pembangunan seutuhnya.
- b. Mewujudkan pembangunan infrastruktur daerah yang merata dan berwawasan lingkungan.
- c. Mewujudkan pembangunan ekonomi yang inklusif, mandiri dan berdaya saing.



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

- d. Mewujudkan budaya melayu sebagai payung negeri dan mengembangkan pariwisata yang berdaya saing.
- e. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang prima berbasis teknologi informasi

#### 4.3 Letak Geografis, Luas Wilayah dan Iklim

Provinsi Riau dilihat dari geografis , geoeкономи and geopolitik terletak pada jalur yang sangat strategis baik pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang terkait pada jalur perdagangan regional maupun internasional di kawasan ASEAN melalui kerjasama IMT-GT dan IMS-GT. Wilayah Provinsi Riau mulai dari 01°05'00 " Lintang selatan sampai 02°25'00 " Lintang Utara dan 100°00'00 " hingga 105°05' " Bujur Timur dengan batas-batas wilayah sebagai berikut.

1. Utara : Selat malaka dan Provinsi Sumatera Utara
2. Selatan : Provinsi Jambi Dan Provinsi Sumatera Barat
3. Barat : Provinsi Sumatera Barat
4. Timur : Provinsi Kepulauan Riau dan Selat Malaka

Letak wilayah Provinsi Riau dari lereng bukit barisan sampai selat melaka dengan luas wilayah ± 8.915.016Ha Provinsi Riau Merupakan Wilayah Yang beriklim tropis dengan suhu udara maksimum antara 35, 10C dan suhu minimum antara 21,80C.

Indragiri Hilir merupakan kabupaten yang memiliki wilayah terluas di Provinsi Riau dengan luas wilayah sekitar 1.379.837 Ha. Atau sekitar 15,48%.



#### 4.4 Sejarah BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau

Sejarah singkat Badan Amil Zakat Provinsi Riau adalah lembaga yang melakukan penghimpunan dan penyaluran dana zakat, Infaq dan Shadaqah dan baitul maal dalam wilayah provinsi riau Daerah Tingkat 1 Riau dan Keputusan Gubernur kepala Daerah Tingkat 1 Riau nomor : KPTS.532/XII/1987 tentang penunjukan/ pengangkatan Badan Amil Zakat, Infaq, Shadaqah dan Baitul Maal Provinsi Riau.

Pada tahun 1991 terbit keputusan bersama menteri dalam negeri republik Indonesia dan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 tahun 1991 dan Nomor 47 tahun 1991 tentang pembinaan Badan Amil Zakat, Infaq dan Shadaqah Daerah tingkat 1 Riau.

Pada tahun 2003 keputusan Menteri Agama Nomor 581 tahun 1999 tanggal 13 oktober 1999 tentang pelaksanaan undang-undang Nomor 38 tahun 1999 dicabut dan diganti dengan keputusan Menteri Agama Nomor 73 tahun 2003 pada tanggal 18 juni 2003. Berdasarkan surat keputusan Gubernur Riau Nomor : KPTS./392/IX/2003 tanggal 01 September 2003 tentang pengangkatan pengurus Badan Amil Zakat Provinsi Riau periode 2007-2010 dan 2010-2013.

Berdasarkan surat keputusan Kementrian Agama Republik Indonesia No. DJ. 114/3/BA.03.2/569/2012 dan keputusan Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Riau. No 483 tahun 2012 tanggal 10 oktober tentang perpanjangan sementara masa bakti kepengurusan BAZDA riau.

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





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Berdasarkan surat keputusan gubernur Riau Nomor : KPTS.1101/XII/2016 tanggal 6 Desember 2016 Tentang Pengangkatan Pimpinan Badan Amil Zakat Provinsi Riau masa bakti 2016-2021 dan Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor : KPTS.1181/XI/2019 tanggal 11 November 2019 tentang Perubahan Pimpinan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau dengan perubahan sebagai berikut :

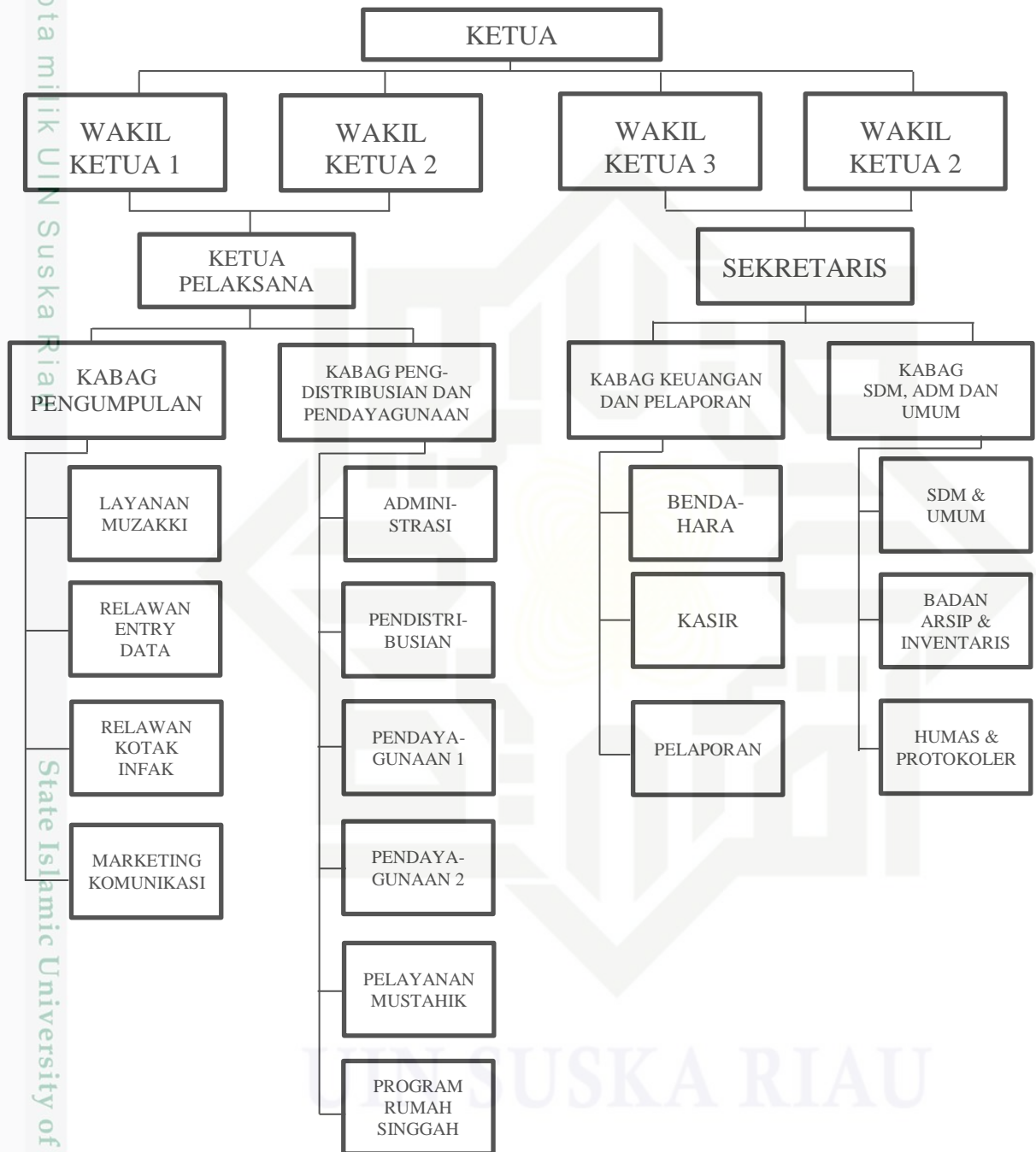
- Ketua : DR. H. Azwar Azis, SH., M.Si
- Wakil Ketua I : Muhammad Erwin SP, SE., ME.Sy
- Wakil Ketua II : Dr. H. Saidul Amin, MA
- Wakil Ketua III : Dr Yahanan, M.Sy

Berdasarkan Surat Keputusan (SK) Gubernur Riau Nomor : 1322/XII/2021 tentang Penetapan Ketua dan Wakil Ketua Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau Dalam SK Gubernur Riau tersebut menetapkan :  
Pimpinan BAZNAS Provinsi Riau Periode 2021-2026

- Ketua : H. Masriadi Hasan, LC, M.Sha
- Wakil Ketua I : Dr. Yahanan, M.Sy
  - Wakil Ketua II : Jamaluddin, S.Ag, M.Sy
  - Wakil Ketua III : Mester Hasuhunan H, S.Ag
  - Wakil Ketua IV : H. Rozali Saiudun, SH

## 4.5 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



Sumber : Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau, 2025



## 4.6 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab

### 1. Ketua

Tugas :

Melaksanakan Rapat Pleno untuk memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi

Baznas Provinsi Riau

Wewenang :

Melaksanakan rapat pleno secara periodik dan sesuai dengan kebutuhan. Melakukan koordinasi dengan pemerintah Daerah Provinsi Riau. Mengarahkan wakil ketua dalam tugas melaksanakan tugas dan wewenang. Mengevaluasi wakil ketua dalam pelaksanaan tugas dan wewenang.

### 2. Wakil Ketua I

Tugas : Melaksanakan pengelolaan pengumpulan zakat.

Wewenang :

- a. Menyusun strategi pengumpulan zakat.
- b. Mengelola dan mengembangkan data muzaki.
- c. Melaksanakan edukasi dan sosialisasi pengumpulan zakat.
- d. Mengembangkan jaringan guna meningkatkan jumlah pengumpulan.
- e. Melaksanakan pengendalian pengumpulan zakat.
- f. Melaksanakan pengelolaan layanan muzaki.
- g. Melakukan evaluasi dalam pengelolaan pengumpulan zakat.
- h. Menyusun Laporan dan pertanggungjawaban pengumpulan zakat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

3. Wakil Ketua II

Tugas : Melaksanakan pengelolaan pendistribusian dan pendayagunaan zakat.

Wewenang :

- a. Menyusun strategi Pendistribusian dan pendayagunaan Zakat.
- b. Mengelola dan Mengembangkan data mustahik.
- c. Melaksanakan dan Melakukan pengendalian pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- d. Melakukan evaluasi dalam pengelolaan pendistribusian dan pendayagunaan Zakat.
- e. Menyusun Laporan dan Pertanggung jawaban Pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- f. Melakukan koordinasi dalam pelaksanaan pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- g. Melaksanakan administrasi dan tata usaha pada bidang pendistribusian dan pendayagunaan.
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan keputusan rapat pleno.

4. Wakil Ketua III

Tugas : Mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan perencanaan, keuangan, dan pelaporan.

- a. Melaksanakan penyiapan penyusunan rencana strategis pengelolaan zakat.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- b. Menyusun rencana kerja dan anggaran tahunan.
- c. Melakukan evaluasi tahunan 5 (lima) tahunan terhadap rencana pengelolaan zakat.
- d. Melaksanakan Pengelolaan keuangan.
- e. Melaksanakan sistem akuntansi zakat.
- f. Menyusun laporan keuangan dan laporan akutabilitas kinerja.
- g. Melaksanakan administrasi dan tata usaha pada bagian perencanaan keuangan, dan pelaporan.
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan keputusan rapat pleno.

#### 5. Wakil Ketua IV

Tugas : Melaksanakan pengelolaan sumber daya Amil Zakat, administrasi perkantoran, komunikasi, umum, dan pemberian rekomendasi.

Wewenang:

- a. Menyusun strategi pengelolaan amil zakat.
- b. Menyusun strategi peningkatan kualitas sumber daya Amil Zakat dan kredibilitas lembaga dengan mendapatkan sertifikasi profesi dari lembaga sertifikasi profesi BAZNAS.
- c. Menyusun Perencanaan Amil Zakat.
- d. Melaksanakan pengawasan, pengendalian, dan penilaian terhadap Amil Zakat.
- e. Menyusun rencana strategi komunikasi dan hubungan masyarakat.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- f. Melakukan pengadaan, pencatatan, pemeliharaan, pengendalian dan pelaporan aset.
- g. Melaksanakan pemberian rekomendasi pembukaan perwakilan LAZ bekala nasional di provinsi atau pembukaan perwakilan LAZ berskala provinsi di kabupaten/kota.
- h. Melaksanakan administrasi dan tata usaha pada bagian administrasi sumber daya manusia, dan umum.
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain
- j. Sesuai dengan keputusan rapat pleno.

**6. Kepala Pelaksana**

Tugas : Melaksanakan garis kebijakan Badan Amil Zakat dalam program pengumpulan, pendistribusian, pendayagunaan zakat dan lainnya.

- a. Memimpin pelaksanaan program-program badan amil zakat.
- b. Merencanakan pengumpulan, pendistribusian, pendayagunaan zakat dan lainnya.
- c. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada ketua BAZNAS.

**7. Sekretaris**

Tugas :

- a. Mengelola dan melakukan pendampingan agenda pimpinan.
- b. Mengelola administrasi persuratan dan dokumen lembaga.
- c. Mendukung segala kebutuhan pimpinan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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**

**8. Kabag Pengumpulan**

Tugas : Pengelolaan pengumpulan zakat.

- a. Penyusunan strategi pengumpulan zakat.
- b. Pelaksanaan pengelolaan dan pengembangan data muzaki.
- c. Pelaksanaan Kampanye Zakat.
- d. Pelaksanaan dan pengendalian pengumpulan zakat.
- e. Pelaksanaan pelayanan muzaki.
- f. Pelaksanaan evaluasi pengelolaan pengumpulan zakat.
- g. Penyusunan laporan serta pertanggungjawaban pengumpulan zakat.
- h. Pelaksanaan penerimaan dan tindak lanjut komplain atas layanan muzaki.
- i. Koordinasi pelaksanaan pengumpulan Zakat di Daerah.

**9. Kabag pendistribusian dan pendayagunaan**

Tugas : Pengelolaan pendistribusian dan pendayagunaan zakat.

- a. Penyusunan strategi dan pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- b. Pelaksanaan pengelolaan dan pengembangam data mustahik.
- c. Pelaksanaan dan pengendalian pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- d. Pelaksanaan evaluasi pengelolaan pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- e. Penyusunan laporan dan pertanggungjawaban pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- f. Koordinasi pelaksanaan pendistribusian dan pendayagunaan zakat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

10. Kabag Keuangan, IT Dan Pelaporan.

Tugas : Melaksanakan pengelolaan perencanaan, keuangan dan pelaporan.

- a. Penyiapan penyusunan rencana strategis pengelolaan zakat.
- b. Penyusunan rencana tahunan BAZNAS Provinsi
- c. Pelaksanaan sistem akutansi BAZNAS Provinsi
- d. Pelaksanaan pengelolaan keuangan Baznas Provinsi.
- e. Pelaksanaan sistem akutansi BAZNAS Provinsi.
- f. Penyusunan laporan keuangan dan laporan akuntabilitas kinerja BAZNAS Provinsi.
- g. Penyiapan penyusunan laporan pengelolaan zakat.

11. Kabag SDM dan Umum

Tugas : Melaksanakan pengelolaan Amil BAZNAS provinsi, administrasi perkantoran, komunikasi, umum dan pemberian rekomendasi.

- a. Penyusunan strategi pengelolaan Amil BAZNAS.
- b. Pelaksanaan perencanaan Amil BAZNAS.
- c. Pelaksanaan rekrutmen Amil BAZNAS.
- d. Pelaksanaan pengembangan Amil BAZNAS.
- e. Pelaksanaan administrasi perkantoran Amil BAZNAS.
- f. Penyusunan rencana strategi komunikasi dan hubungan masyarakat BAZNAS.
- g. Pelaksanaan strategi komunikasi dan hubungan masyarakat BAZNAS.
- h. Pengadaan, pencatatan, pemeliharaan, pengendalian, dan pelaporan aset BAZNAS.





## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan , pengembangan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau. Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di BAZNAS Provinsi Riau, Hal ini terlihat dari hasil uji parsial (uji T) yang menunjukkan t hitung sebesar 2,958, lebih besar daripada t tabel 1.690, serta nilai signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Maka semakin tinggi kinerja pegawai Pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya pelatihan yang terstruktur dan relevan, pegawai dapat lebih memahami proses kerja dan cara-cara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Pengembangan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial (uji T) menunjukkan t hitung sebesar 4,454, yang lebih besar dari t tabel 1,986, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,02.. Artinya, semakin tinggi tingkat pengembangan 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.

oleh pengguna Pegawai Pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau. Maka semakin tinggi kinerja pegawai Pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau. Temuan ini menunjukkan bahwa program pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas dan potensi pegawai tidak hanya berkontribusi pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga memperkuat motivasi dan komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan adanya program pengembangan yang berkelanjutan, pegawai merasa lebih dihargai dan didukung dalam upaya mereka untuk mencapai kinerja yang optimal

3. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial (uji T) menunjukkan  $t$  hitung sebesar 3,550, yang lebih besar dari  $t$  tabel 1,986, serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat pengalaman kerja yang dimiliki oleh pengguna Pegawai Pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau. Maka semakin tinggi kinerja pegawai Pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki pengalaman kerja yang lebih sedikit. Pengalaman kerja memberikan pegawai pemahaman yang lebih mendalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka, serta kemampuan untuk menghadapi tantangan yang muncul dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, pengalaman kerja juga berkontribusi pada pengembangan keterampilan interpersonal dan kemampuan pengambilan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

keputusan, yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis.

4. Pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Instansi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau. Hal ini terlihat dari hasil uji F, Diketahui nilai F hitung sebesar 1259.64 dengan signifikan (0,000) sehingga F hitung 1259.64 > F tabel ( 3,07) dan sig (0,000) < ( 0,005). Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi secara kolektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang merupakan kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan memberikan pegawai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan, sementara pengembangan berfokus pada peningkatan kapasitas dan potensi jangka panjang. Di sisi lain, pengalaman kerja memberikan konteks praktis yang memungkinkan pegawai untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah mereka peroleh.

## 6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang perlu diperhatikan lebih lanjut oleh peneliti di masa mendatang untuk lebih menyempurnakan penelitian mereka. Mengingat bahwa penelitian ini memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Penelitian ini mungkin hanya melibatkan sejumlah pegawai dari Instansi BAZNAS Provinsi Riau, sehingga hasil yang diperoleh tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh pegawai BAZNAS di Indonesia atau instansi lain. Ukuran sampel yang kecil dapat mempengaruhi validitas dan reliabilitas



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

temuan.

2. Meskipun penelitian ini fokus pada pelatihan, pengembangan, dan pengalaman kerja, terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Keterbatasan ini dapat mengurangi pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Penelitian ini mungkin dilakukan dalam periode waktu tertentu, yang dapat mempengaruhi hasil. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal yang bersifat temporer, seperti perubahan kebijakan atau kondisi ekonomi, yang tidak dapat diukur dalam penelitian ini.
4. Penilaian kinerja pegawai sering kali bersifat subjektif dan dapat dipengaruhi oleh persepsi atasan atau rekan kerja. Hal ini dapat menyebabkan ketidakakuratan dalam mengukur pengaruh pelatihan, pengembangan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Penelitian ini hanya dilakukan di Provinsi Riau, sehingga hasilnya mungkin tidak mencerminkan kondisi di daerah lain dengan karakteristik yang berbeda. Faktor-faktor lokal dapat mempengaruhi hasil penelitian dan perlu dipertimbangkan dalam analisis.

### 6.3 Saran

1. Diharapkan akademisi dapat melakukan penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi hubungan antara pelatihan, pengembangan, dan pengalaman kerja dengan variabel lain, seperti kepuasan kerja, motivasi, dan retensi pegawai. Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Akademisi disarankan untuk menjalin kemitraan dengan instansi pemerintah dan swasta dalam melakukan penelitian dan pengembangan program pelatihan. Kolaborasi ini dapat menghasilkan program yang lebih aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan.

2. BAZNAS sebaiknya terus mengembangkan dan memperbarui program pelatihan yang ada, dengan mempertimbangkan kebutuhan spesifik pegawai dan tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tugas. Pelatihan yang relevan dan praktis akan membantu pegawai untuk lebih siap dalam menghadapi situasi kerja yang dinamis. Disarankan agar BAZNAS mengimplementasikan program pengembangan pegawai yang berkelanjutan, termasuk pelatihan kepemimpinan, manajemen waktu, dan keterampilan interpersonal. Program ini dapat membantu pegawai untuk meningkatkan kapasitas dan potensi mereka dalam jangka panjang. BAZNAS perlu memberikan lebih banyak kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pengalaman kerja yang beragam, baik melalui rotasi jabatan, proyek lintas divisi, maupun magang di instansi lain. Pengalaman kerja yang bervariasi dapat memperkaya pengetahuan dan keterampilan pegawai.

3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan melibatkan lebih banyak instansi dan daerah yang berbeda. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh pelatihan, pengembangan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di berbagai konteks. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi

variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor eksternal. Penelitian yang lebih holistik akan memberikan wawasan yang lebih baik tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Busro, M.(2016). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranadamedia

Danang, Sunyoto.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku

Dessler.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks

Elizar, Tanjung. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maneggio*, Vol. 1 (1)

Fahmi, A.(2019). Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Rayon Medan Selatan. *Universitas Muhammdiyah Sumatera Selatan*

Gian F. K, Greis M. S, Hendra N. T.(2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia ( Persero ) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 5 (2)

Hasibuan S.P.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Heri S. K, Azhar A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 1 (4)

I Kadek Agus, Made I. P, I Nyoman R. A.(202). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Astra Motor Batubulan, Gianyar. *Universitas Mahasaraswati Denpasar*. Vol. 3 (2)

I Kadek S, I Wayan G. S. (2018) Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7 (4)

Ince W. T, Ahmad F, Andi R.(2022). Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, Pengembangan Karir Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep. *Jurnal Nobel Management Revie*, Vol. 3 (2)

Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Mangkunegara, Anwar Prabu.(2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Remaja



Rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mangkuprawira S, Hubeis, A. V.(2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia

Manullang.(2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Meldona.(2012) .*Perencanaan Tenaga Kerja*. Malang: UIN-Maliki Press

Ni Komang E, I Gusti B (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9 (12)

Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Noor, J.(2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana

Nurfitriani Y, Gunawan.(2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Jurnal Bata Ilyas Educational Management Review*, Vol. 1 (1)

Salfadri, Rizka H, Ulpa K.S.(2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Pesisir Selatan. *Journal of Social and Economics Research*, Vol. 4 (2)

Sedarmayanti.(2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Siagian, S. P.(2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Bandung: CV Alfabeta.

Suliyanto.(2018). *Metode Penelitian Untuk Skripsi*. Yogyakarta: Andi Publisher

Sunyoto, D.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku

Sutrisno.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta* : Kencana Prenada

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





## Media Group

Syahfilda A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Di Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 3 (4)

Virgina M. S.(2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara. *Universitas Sam Ratulangi Manado*

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

No.Kuesioner : \_\_\_\_\_

#### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i DiTempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka melengkapi tugas akhir perkuliahan Strata 1, saya Abdul Khoiri , mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sulthan Syarif Kasim Riau, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI BAZNAS(BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) PROVINSI RIAU”. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna menjawab beberapa pernyataan dengan mengisi kuesioner yang dibagikan.

Informasi atau jawaban dari Bapak/Ibu semata-mata ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan akan diperlakukan secara rahasia. Demikian atas bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 2025

Hormat Saya

Abdul Khoiri

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

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

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

**IDENTITAS RESPONDEN**

Umur :  
Jenis Kelamin :  
Pendidikan Terakhir :  
Lama bekerja :

**PETUNJUK PENGISIAN**

- Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi anda.
- Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk keperluan penelitian Keterangan :

SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
N : Netral  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

**Skala Pengukuran**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1



1. Kuesioner Indikator Kinerja (Mangkunegara,2013)

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kinerja	Kuantitas kerja	Y.1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah banyak sesuai kebutuhan.					
		Y.2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat agar beban tugas harian tercapai.					
		Y.3	Saya tetap produktif meskipun menghadapi banyak tugas sekaligus.					
		Y.4	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan setiap hari sesuai ekspektasi atasan.					
		Y.5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah besar tanpa mengurangi kualitasnya.					
	Kualitas Dan Hasil	Y.6	Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan agar sesuai dengan standar pelayanan instansi					
		Y.7	Saya menjaga kerapian dalam setiap dokumen, hasil pekerjaan administrasi					
		Y.8	Saya memastikan keakuratan data informasi dalam setiap tugas yang saya kerjakan					
		Y.9	Saya tetap menyelesaikan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Tanggung Jawab		pekerjaan dengan sungguh-sungguh meskipun tidak diawasi atasan.					
	Y.10	Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil dari setiap pekerjaan yang saya lakukan.					





## 2. Kuesioner Indikator Pelatihan (Kasmir ,2018)

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Pelatihan	Peserta	X1.1	Saya mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi sesuai dengan bidang pekerjaan saya.					
		X1.2	Saya terlibat secara aktif dalam setiap kegiatan pelatihan yang diadakan.					
		X1.3	Saya berpartisipasi dalam pelatihan guna mendukung peningkatan keterampilan kerja.					
	Instruktur	X1.4	Instruktur pelatihan memiliki kompetensi dalam menyampaikan materi secara jelas sehingga mudah dipahami					
		X1.5	Instruktur pelatihan mampu menjawab pertanyaan peserta dengan baik memberikan arahan yang tepat.					
	Materi	X1.6	Saya menerima materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



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.

	X1.7	Saya mendapatkan materi pelatihan yang mendukung peningkatan keterampilan kerja						
Lokasi	X1.8	Saya mengikuti pelatihan kerja di lokasi yang mudah di jangkau						
	X1.9	Saya mengikuti pelatihan kerja di tempat yang mendukung kenyamanan selama pelatihan						
	X1.10	Saya mengikuti pelatihan di tempat yang nyaman sehingga mempermudah pemahaman materi.						
	X1.11	Saya mengikuti pelatihan dalam lingkungan yang kondusif sehingga mempercepat pemahaman terhadap keterampilan kerja						
	X1.12	Saya mengikuti pelatihan yang dijadwalkan dengan tepat sehingga tidak mengganggu pelaksanaan tugas pokok						
Waktu	X1.13	Durasi pelatihan cukup untuk memahami materi yang disampaikan oleh instruktur						

### 3. Kuesioner Indikator Pengembangan (Siagian, 2019)

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<p><b>Hak Cipta milik UIN Suska Riau</b></p> <p><b>Pengembangan</b></p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	Prestasi Kerja	X2.1	Saya berusaha mencapai hasil kerja terbaik agar mendukung perkembangan karir.					
		X2.2	Saya menunjukkan pencapaian kerja yang positif yang mendukung peningkatan karir					
	Promosi	X2.3	Saya memiliki peluang untuk dipromosikan jika menunjukkan kinerja yang baik konsisten.					
		X2.4	Saya berusaha meningkatkan kinerja agar memiliki peluang kenaikan jabatan.					
	Exposure	X2.5	Saya mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan saya dalam berbagai kegiatan kerja.					
		X2.6	Atasan memberikan kepercayaan kepada saya untuk menangani tugas-tugas penting					





Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Pengembangan Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh	X2.7	Saya mendapatkan peluang mengikuti pelatihan untuk mendukung pengembangan diri					
		X2.8	Saya memiliki kesempatan dalam mengembangkan diri melalui berbagai kegiatan kerja yang mendukung kemajuan karir					

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

#### 4. Kuesioner Indikator Pengalaman Kerja (Hasibuan, 2016)

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	Lama Waktu/ Masa Kerja	X2.1	Saya memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga dipercaya untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.					
		X2.2	Saya memperoleh kesempatan melaksanakan tugas tambahan sesuai dengan lama masa kerja yang dimiliki.					
	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	X2.3	Pengalaman kerja saya telah meningkatkan pengetahuan saya dalam menyelesaikan tugas dengan baik.					
		X2.4	Selama bekerja, saya telah mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan organisasi ..					
	Penguasaan terhadap pekerjaan Dan Peralatan	X2.5	Saya mampu menjalankan tugas dengan baik karena telah terbiasa melalui praktik kerja					
		X2.6	Saya menguasai penggunaan peralatan kerja karena sering melakukan tugas secara langsung.					



## Lampiran 2 Tabulasi Data

### Pelatihan (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	TOTAL X1
1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	42
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	57
4	3	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	52
5	5	3	5	3	5	3	5	4	3	5	5	3	5	54
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
7	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	57
8	4	5	2	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	57
9	5	5	2	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	57
10	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	59
11	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	55
12	3	5	5	4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	52
13	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	60
14	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	57
15	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	53
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	37
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
20	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	60
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	62
22	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	58
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
24	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	61
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
26	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	61
27	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	55
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53
31	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
33	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	60
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52

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



## Pengembangan (X2) dan Pengalaman Kerja (X3)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL X3
1	4	5	5	3	5	4	4	34	5	5	3	4	4	4	4	25
2	5	5	4	4	5	5	5	38	4	4	4	4	4	5	5	25
3	5	4	4	4	4	4	5	34	4	5	5	4	5	5	5	28
4	3	3	5	3	3	3	3	26	5	4	5	5	5	5	5	29
5	3	5	3	5	5	3	3	32	3	4	4	3	5	5	5	24
6	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	24
7	5	4	3	3	4	5	4	32	5	5	5	5	4	4	4	28
8	5	2	5	3	4	5	2	30	4	5	4	4	5	5	5	27
9	5	2	5	4	5	5	2	33	5	4	4	5	5	4	4	27
10	5	5	3	5	5	5	3	36	4	4	5	4	5	5	5	27
11	4	5	4	3	5	4	5	34	4	5	4	4	4	4	5	26
12	3	5	5	4	5	3	5	35	5	4	3	5	3	4	4	24
13	5	5	5	4	5	5	5	39	4	5	4	4	5	4	4	26
14	5	4	4	4	5	5	4	35	4	4	5	4	4	4	5	26
15	5	4	4	4	5	5	4	35	4	4	5	4	4	4	3	24
16	2	2	3	2	3	3	2	19	2	3	4	3	4	4	3	19
17	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	24
20	4	5	4	5	4	4	5	35	5	5	4	5	4	4	5	28
21	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	4	4	5	28
22	5	5	5	4	5	5	5	39	4	4	3	3	5	5	5	24
23	2	1	2	1	2	1	2	12	1	2	2	2	1	2	2	10
24	4	5	5	5	4	4	5	37	4	5	4	4	5	4	4	26
25	5	4	5	4	5	5	4	37	5	4	4	4	4	4	4	25
26	5	5	4	5	5	5	4	38	4	4	4	4	5	5	5	26
27	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	4	4	25
28	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	5	25
29	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	5	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	24
31	4	5	5	5	4	5	5	38	5	5	4	5	4	4	5	28
32	4	5	5	5	4	5	5	38	5	4	5	5	5	5	5	29
33	5	5	4	5	4	5	5	38	5	4	4	5	5	4	4	27
34	4	5	5	4	5	5	4	37	4	4	4	4	4	4	4	24

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





## KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL Y
1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
4	3	3	3	5	3	5	4	5	5	4	40
5	5	3	5	3	5	3	5	4	3	5	41
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	44
8	4	5	2	5	3	5	5	5	5	5	44
9	5	5	2	5	4	4	5	5	4	5	44
10	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	45
11	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	42
12	3	5	5	4	5	3	4	4	4	3	40
13	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
14	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
15	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	41
16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
21	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
22	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	45
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
24	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
33	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

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

### Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS

#### UJI VALIDITAS PELATIHAN (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	PELATIHAN_X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.688**	.524**	.649**	.714**	.607**	.763**	.648**	.509**	.763*	.679*	.623*	.689*	.844**
Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.2 Pearson Correlation	.688**	1	.498**	.646**	.680**	.685**	.757**	.751**	.742**	.595*	.635*	.672*	.700*	.863**
Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.3 Pearson Correlation	.524**	.498**	1	.207	.714**	.342*	.518**	.370*	.378*	.426*	.722*	.380*	.451*	.639**
Sig. (2-tailed)	,001	,003		,239	,000	,048	,002	,031	,028	,012	,000	,027	,007	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.4 Pearson Correlation	.649**	.646**	.207	1	.502**	.677**	.580**	.727**	.636**	.537*	.440*	.610*	.592*	.738**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,239		,002	,000	,000	,000	,000	,001	,009	,000	,000	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.5 Pearson Correlation	.714**	.680**	.714**	.502**	1	.462**	.637**	.523**	.523**	.482*	.914*	.436*	.566*	.787**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002		,006	,000	,002	,002	,004	,000	,010	,000	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.6 Pearson Correlation	.607**	.685**	.342*	.677**	.462**	1	.666**	.770**	.855**	.579*	.478*	.774*	.680*	.811**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,048	,000	,006		,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.7 Pearson Correlation	.763**	.757**	.518**	.580**	.637**	.666**	1	.777**	.742**	.875*	.578*	.775*	.883*	.905**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.8 Pearson Correlation	.648**	.751**	.370*	.727**	.523**	.770**	.777**	1	.754**	.715*	.479*	.666*	.846*	.853**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,031	,000	,002	,000	,000		,000	,000	,004	,000	,000	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.9 Pearson Correlation	.509**	.742**	.378*	.636**	.523**	.855**	.742**	.754**	1	.572*	.508*	.789*	.761*	.829**
Sig. (2-tailed)	,002	,000	,028	,000	,002	,000	,000	,000		,000	,002	,000	,000	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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

X1.10	Pearson Correlation	.763**	.595**	.426*	.537**	.482**	.579**	.875**	.715**	.572**	1	.420*	.808*	.801*	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.001	.004	.000	.000	.000	.000		.013	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.11	Pearson Correlation	.679**	.635**	.722**	.440**	.914**	.478**	.578**	.479**	.508**	.420*	1	.375*	.549*	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009	.000	.004	.000	.004	.002	.013		.029	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.12	Pearson Correlation	.623**	.672**	.380*	.610**	.436**	.774**	.775**	.666**	.789**	.808*	.375*	1	.610*	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.027	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.029		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.13	Pearson Correlation	.689**	.700**	.451**	.592**	.566**	.680**	.883**	.846**	.761**	.801*	.549*	.610*	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
PELA TIHA N_X1	Pearson Correlation	.844**	.863**	.639**	.738**	.787**	.811**	.905**	.853**	.829**	.810*	.753*	.805*	.863*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## UJI VALIDITAS PENGEMBANGAN (X2)

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	PENGEMBANGAN_X2
X2.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .000 34	.606** .000 34	.345* .045 34	.512** .002 34	.648** .000 34	.916** .000 34	.602** .000 34	.425* .012 34	.794** .000 34
X2.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.606** .000 34	1 .000 34	.379* .027 34	.692** .000 34	.545** .001 34	.616** .000 34	.950** .000 34	.627** .000 34	.869** .000 34
X2.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.345* .045 34	.379* .027 34	1 .000 34	.201 .255 34	.578** .000 34	.429* .011 34	.315 .069 34	.856** .000 34	.674** .000 34
X2.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.512** .002 34	.692** .000 34	.201 .255 34	1 .052 34	.336 .001 34	.546** .000 34	.668** .000 34	.404* .018 34	.698** .000 34
X2.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.648** .000 34	.545** .001 34	.578** .000 34	.336 .052 34	1 .000 34	.629** .000 34	.491** .003 34	.595** .000 34	.766** .000 34
X2.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.916** .000 34	.616** .000 34	.429* .011 34	.546** .001 34	.629** .000 34	1 .000 34	.536** .001 34	.461** .006 34	.810** .000 34
X2.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.602** .000 34	.950** .000 34	.315 .069 34	.668** .000 34	.491** .003 34	.536** .001 34	1 .000 34	.538** .001 34	.816** .000 34
X2.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.425* .012 34	.627** .000 34	.856** .000 34	.404* .018 34	.595** .000 34	.461** .006 34	.538** .001 34	1 .000 34	.805** .000 34
PENGEMBANGAN_X2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.794** .000 34	.869** .000 34	.674** .000 34	.698** .000 34	.766** .000 34	.810** .000 34	.816** .000 34	.805** .000 34	1 34

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 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 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:

- 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.

## UJI VALIDITAS PENGALAMAN KERJA (X3)

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	PENGALAMAN KERJA_X3
X3.1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 34	.660** .000 34	.365* .034 34	.897** .000 34	.433* .011 34	.505** .002 34	.849** .000 34
X3.2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.660** .000 34	1 34	.334 .053 34	.563** .001 34	.487** .003 34	.568** .000 34	.780** .000 34
X3.3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.365* .034 34	.334 .053 34	1 34	.461** .006 34	.560** .001 34	.408* .017 34	.667** .000 34
X3.4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.897** .000 34	.563** .001 34	.461** .006 34	1 34	.332 .055 34	.407* .017 34	.799** .000 34
X3.5	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.433* .011 34	.487** .003 34	.560** .001 34	.332 .055 34	1 34	.585** .000 34	.744** .000 34
X3.6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.505** .002 34	.568** .000 34	.408* .017 34	.407* .017 34	.585** .000 34	1 34	.756** .000 34
PENG ALAM AN_K ERJA_ X3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.849** .000 34	.780** .000 34	.667** .000 34	.799** .000 34	.744** .000 34	.756** .000 34	1 34

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

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



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

		Correlations										KINERJA_ KARYAWAN_ Y
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
Y.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .000 34	.667* .000 34	.483* .004 34	.532* .001 34	.729* .000 34	.512* .002 34	.599* .000 34	.527* .001 34	.411* .016 34	.706** .000 34	.778** .000 34
Y.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.667* .000 34	1 .000 34	.497* .003 34	.667* .000 34	.606* .000 34	.697* .000 34	.640* .000 34	.739* .000 34	.714* .000 34	.620** .000 34	.866** .000 34
Y.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.483* .004 34	.497* .003 34	1 .131 34	.264 .000 34	.694* .004 34	.353* .062 34	.323 .011 34	.432* .011 34	.274 .117 34	.405* .018 34	.612** .000 34
Y.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.532* .001 34	.667* .000 34	.264 .131 34	1 .004 34	.478* .000 34	.779* .000 34	.644* .000 34	.648* .000 34	.804* .000 34	.614** .000 34	.804** .000 34
Y.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.729* .000 34	.606* .000 34	.694* .000 34	.478* .004 34	1 .016 34	.412* .003 34	.493* .005 34	.470* .005 34	.356* .039 34	.553** .001 34	.737** .000 34
Y.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.512* .002 34	.697* .000 34	.353* .000 34	.779* .000 34	.412* .016 34	1 .003 34	.579* .003 34	.762* .005 34	.795* .039 34	.786** .001 34	.835** .000 34



**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.

	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.041	.000	.016		.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.7	Pearson											
	Correlation	.599*	.640*	.323	.644*	.493*	.579*	1	.667*	.793*	.782**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.062	.000	.003	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.8	Pearson											
	Correlation	.527*	.739*	.432*	.648*	.470*	.762*	.667*	1	.698*	.731**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.011	.000	.005	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.9	Pearson											
	Correlation	.411*	.714*	.274	.804*	.356*	.795*	.793*	.698*	1	.577**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.117	.000	.039	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.10	Pearson											
	Correlation	.706*	.620*	.405*	.614*	.553*	.786*	.782*	.731*	.577*	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
KINERJA KARYAWAN	Pearson											
	Correlation	.778*	.866*	.612*	.804*	.737*	.835*	.814*	.840*	.803*	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## UJI RELIABILITAS PELATIHAN (X1)

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	13

## UJI RELIABILITAS PENGEMBANGAN (X2)

### Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	8

## UJI RELIABILITAS PENGALAMAN KERJA (X3)

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

## Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	6

UJI RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

## Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	10

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



## UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.59881373
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.058
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## UJI MULTIKOLINIARITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.210	.918		-2.407	.022		
PELATIHAN_X1	.503	.040	.675	12.655	.000	.092	10.820
PENGEMBANGAN_X2	.176	.040	.145	4.454	.000	.246	4.063
PENGALAMAN_KERJA_X3	.424	.081	.210	5.260	.000	.164	6.089

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN\_Y

## UJI HETEROKEDASTISITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.618	.511		1.211	.235
PELATIHAN_X1	.058	.022	1.369	1.421	.054
PENGEMBANGAN_X2	.029	.022	.424	1.324	.195
PENGALAMAN_KERJA_X3	.079	.045	.689	1.759	.089

a. Dependent Variable: ABS\_RES

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



## UJI T (PARSIAL)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.210	.918		-2.407	.022
	PELATIHAN_X1	.503	.040	.675	12.655	.000
	PENGEMBANGAN_X2	.176	.040	.145	4.454	.000
	PENGALAMAN_KERJA_X3	.424	.081	.210	5.260	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN\_Y

## UJI F (SIMULTAN)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1490.549	3	496.850	1259.647	.000 <sup>b</sup>
	Residual	11.833	30	.394		
	Total	1502.382	33			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN\_Y

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN\_KERJA\_X3, PENGEMBANGAN\_X2, PELATIHAN\_X1

## UJI R<sup>2</sup> (KOEFSISIEN DETERMINASI)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 <sup>a</sup>	.992	.991	.62804

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN\_KERJA\_X3,

PENGEMBANGAN\_X2, PELATIHAN\_X1

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



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

BAZNAS  
Provinsi Riau  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA  
KABUPATEN KENDAL

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU