



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## SKRIPSI

# PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KAMPAR

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Memperoleh Gelar Sajana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH

**IZZLA**  
11970124963

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**PEKANBARU**  
**TAHUN 2026**

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

### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : IZZLA  
NIM : 11970124963  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : XIII ( TIGA BELAS)  
JUDUL : "PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KAMPAR"

DISETUJUI OLEH:

DOSEN PEMBIMBING



HENNI INDRAYANI, S.E., M.M.

NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI,



DEKAN  
FAKULTAS EKONOMI  
DAN ILMU SOSIAL  
DR. HESKIR MIFTAH, S.E., MM., AK  
NIP. 19740412 200604 2 002

KETUA PROGRAM STUDI

S1 MANAJEMEN



SUSNANINGSIH MU'AT., S.E., M.M., Ph.D  
NIP. 19730909 200604 2 001



H:

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

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : IZZLA  
Nim : 11970124963  
Program Studi : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Judul : "PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KAMPAR"  
Tanggal Ujian : 13 Januari 2026

2/3,60 (RM)  
20/2020

**TIM PENGUJI**

Ketua

Dr. Putriana, S.E.,M.M.  
NIP. 19691120 200701 2 013

Sekretaris

Endrianto Ustha, S.T., M.M.  
NIP. 19690925 202321 1 003

Pengaji 1

Qomariah Lahamid, S.E., M.Si.  
NIP. 19750704 200710 2 001

Pengaji 2

Henni Indrayani, S.E., M.M.  
NIP. 19700802 199803 2 003

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : 1221A  
NIM : 11070124063  
Tempat/Tgl. Lahir : Kuok / 24 Desember 2000  
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Prodi : S1 Manajemen

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

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 21 Januari 2025  
Yang membuat pernyataan



\*pilih salah satu sasual jenis karya tulis

## ABSTRAK

# PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KAMPAR

OLEH

IZZLA

11970124963

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang dituntut memberikan pelayanan publik secara optimal. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian melibatkan 35 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,848 menunjukkan bahwa 84,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir, sedangkan 15,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.

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

## ABSTRACT

**THE EFFECT OF COMPETENCY, TRAINING, AND CAREER  
DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA**

**MANUSIA KABUPATEN KAMPAR**

**BY**

**IZZLA**

**11970124963**

*Human resources are a key factor in improving organizational performance, particularly in government agencies that are required to provide optimal public services. Employee performance is influenced by various factors, including competence, training, and career development. This study aims to determine the effect of competence, training, and career development on employee performance at the Kampar Regency Human Resources and Development Agency. This study uses a quantitative approach with a survey method. The study involved 35 respondents using a saturated sampling technique. Data collection was carried out through questionnaires, while the data analysis technique used multiple linear regression with the help of the SPSS version 25 program. Hypothesis testing was carried out using the t-test, F-test, and coefficient of determination test. The results of the study indicate that competence has a positive and significant effect on employee performance. Training has a positive and significant effect on employee performance. Career development also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, competence, training, and career development have a significant effect on employee performance at the Kampar Regency Personnel and Human Resources Development Agency. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.848 indicates that 84.8% of employee performance is influenced by competence, training, and career development, while 15.2% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** Competence, Training, Career Development, Employee Performance.



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT. yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW. yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar”**, yang disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan, bimbingan, motivasi, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Agustiar dan Ibu Asnidar, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya. Tidak ada rangkaian kata yang mampu membalas seluruh cinta, pengorbanan, dan ketulusan yang telah Ayah dan Ibu curahkan sepanjang hidup penulis. Doa

yang tak pernah putus, kesabaran dalam mendidik, serta cinta tanpa syarat yang senantiasa diberikan menjadi pelindung dan penyemangat dalam setiap langkah perjalanan penulis. Semoga karya sederhana ini menjadi persembahan kecil yang mampu menghadirkan kebahagiaan dan menjadi kebanggaan bagi Ayah dan Ibu tercinta.

2. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, M.S., S.E., M.Si., Ak., CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M., Ak., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Nurlasera, S.E., M.Si., Bapak Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si., Ak., dan Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, S.Pd., M.Si., selaku Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Susnaningsih Mu'at, S.E., M.M., Ph.D. dan Ibu Fitri Hidayati, S.E., M.M., selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Henni Indrayani, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

**UIN SUSKA RIAU**

7. Ibu Nurrahmi Hayani, S.E., M.B.A., selaku penasihat akademis yang senantiasa memberikan nasihat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan, baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Kepala dan seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar yang telah memberikan bantuan dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang telah memberikan doa, bantuan, dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan tersebut dengan pahala dan keberkahan. Aamiin ya Rabbal 'Alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 21 Januari 2026

**Penulis,**

**Izzla**

**NIM. 11970124963**



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2 Kinerja Pegawai .....	15
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	15
2.2.2 Fakto-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.2.3 Indikator Kinerja .....	18
2.3 Kompetensi.....	20
2.3.1 Pengertian Kompetensi.....	20
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	21
2.3.3 Jenis-Jenis Kompetensi .....	22
2.3.4 Indikator Kompetensi .....	23
2.4 Pelatihan .....	24
2.4.1 Pengertian Pelatihan .....	24
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	25
2.4.3 Tujuan Pelatihan .....	26

2.4.4 Indikator Pelatihan .....	26
<b>2.5 Pengembangan Karir .....</b>	<b>28</b>
2.5.1 Pengertian Pengembangan Karir .....	28
2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	29
2.5.3 Tujuan Pengembangan Karir .....	30
2.5.4 Indikator Pengembangan Karir .....	31
<b>2.6 Hubungan Antar Variabel .....</b>	<b>33</b>
2.6.1 Hubungan Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai .....	33
2.6.2 Hubungan Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai .....	34
2.6.3 Hubungan Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai .....	34
<b>2.7 Pandangan Islam.....</b>	<b>35</b>
2.7.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja .....	35
2.7.2 Pandangan Islam Terhadap Kompetensi.....	36
2.7.3 Pandangan Islam Terhadap Pelatihan .....	37
2.7.4 Pandangan Islam Terhadap Pengembangan Karir .....	38
<b>2.8 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>39</b>
<b>2.9 Variabel Penelitian.....</b>	<b>41</b>
<b>2.10 Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>42</b>
<b>2.11 Kerangka Berpikir .....</b>	<b>43</b>
<b>BAB 111 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	45
3.2 Definisi Konsep Operasional Variabel .....	45
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	46
3.3.1 Jenis Data .....	46
3.3.2 Sumber Data .....	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.4.1 Wawancara.....	47
3.4.2 Kuesioner.....	48
3.4.3 Dokumentasi.....	48
3.5 Populasi dan Sampel .....	48

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

3.5.1 Populasi .....	48
3.5.2 Sampel .....	49
3.6 Teknik Analisis Data.....	49
3.6.1 Uji Instrumen.....	49
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	50
3.6.3 Uji Regresi Linear Berganda .....	53
3.6.4 Uji Hipotesis.....	54
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>57</b>
4.1 Sejarah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar .....	57
4.2 Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.....	58
4.2.1 Visi.....	58
4.2.2 Misi.....	58
4.3 Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.....	58
4.4 Struktur Organisasi .....	67
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>68</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	68
5.1.1 Karakteristik Responden Tentang Jenis Kelamin .....	68
5.1.2 Karakteristik Responden Tentang Usia .....	69
5.1.3 Karakteristik Responden Tentang Pendidikan.....	70
5.1.4 Karakteristik Responden Tentang Lama Bekerja .....	71
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	72
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi .....	73
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan.....	75
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir.....	77
5.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	79
5.3 Uji Kualitas Data .....	80
5.3.1 Uji Validitas .....	80
5.3.2 Uji Validitas .....	82

5.4 Uji Asumsi Klasik .....	83
5.4.1 Uji Normalitas .....	83
5.4.2 Uji Multikolinearitas .....	85
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	86
5.5 Uji Regresi Linear Berganda .....	88
5.6 Uji Hipotesis.....	89
5.6.1 Uji t.....	89
5.6.2 Uji F.....	92
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	93
5.7 Pembahasan .....	94
5.7.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.....	94
5.7.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja .....	95
5.7.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja .....	96
5.7.4 Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja .....	98
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>100</b>
6.1 Kesimpulan.....	100
6.2 Saran.....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>103</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>106</b>

# UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

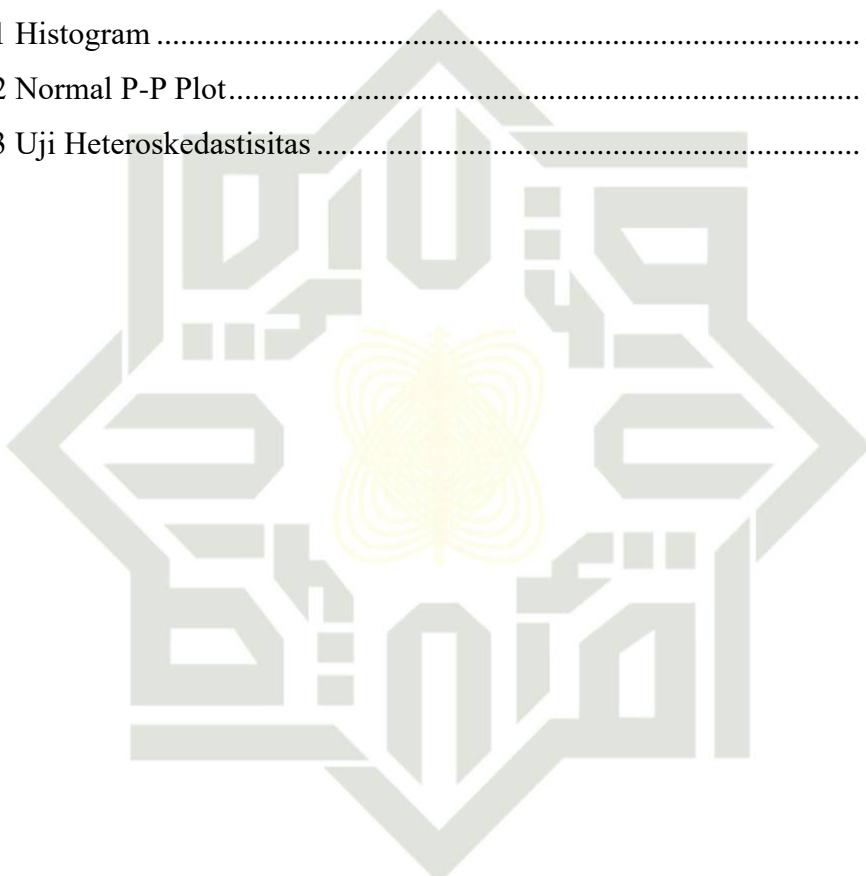
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pelatihan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar .....	3
Tabel 1.2 Data Pengembangan Karir pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar .....	5
Tabel 2.1 Referensi Penelitian Terdahulu .....	39
Tabel 3.1 Definisi Konsep Operasional Variabel.....	44
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Tentang Jenis Kelamin .....	68
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Tentang Usia .....	69
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Tentang Pendidikan .....	70
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Tentang Lama Bekerja .....	71
Tabel 5.5 Analisis Deskriptif Variabel.....	72
Tabel 5.6 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi.....	73
Tabel 5.7 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan .....	75
Tabel 5.8 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir .....	77
Tabel 5.9 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja .....	79
Tabel 5.10 Uji Validitas Data .....	81
Tabel 5.11 Uji Reliabilitas .....	82
Tabel 5.12 Uji Normalitas .....	84
Tabel 5.13 Uji Multikolinearitas.....	85
Tabel 5.14 Uji Rgresi Linear Berganda .....	88
Tabel 5.15 Uji t .....	89
Tabel 5.16 Uji F .....	92
Tabel 5.17 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar .....	67
Gambar 5.1 Histogram .....	83
Gambar 5.2 Normal P-P Plot .....	84
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	87



# UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting dalam menjamin kelangsungan serta kemajuan suatu organisasi, termasuk lembaga pemerintahan. Peran sumber daya manusia tidak terbatas sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga menjadi motor penggerak utama dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai yang menunjukkan kinerja unggul akan mampu menjalankan tugas secara efisien, mencapai target yang telah ditetapkan, serta memberikan pelayanan publik secara maksimal. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan, termasuk pada level pemerintahan daerah.

Secara teoretis, grand theory Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*) menekankan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi melalui berbagai fungsi utama, seperti kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir. Dessler (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serrangkaian kebijakan dan praktik yang dirancang untuk memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja pegawai agar selaras dengan tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Hasibaun (2019) menjelaskan bahwa peningkatakan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pengelolaan kompetensi, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta sistem pengembangan karir yang adil dan berkesinambungan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

Namun, dalam praktiknya berbagai instansi pemerintah masih menghadapi permasalahan terkait kinerja pegawai. Fenomena yang berkembang saat ini menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah. Hal ini tercermin dari masih rendahnya produktivitas kerja, kurangnya inovasi, serta kurangnya tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep ideal pengelolaan sumber daya manusia menurut teori dengan realitas yang terjadi dilapangan. Secara umum, rendahnya kinerja pegawai di lingkungan pemerintah tidak dapat dilepaskan dari berbagai faktor internal organisasi, antara lain kompetensi pegawai yang belum memadai, pelatihan yang tidak relevan dengan kebutuhan jabatan, serta sistem pengembangan karir yang tidak berjalan secara objektif dan berkelanjutan.

Secara khusus, penelitian ini berfokus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar, yang merupakan unsur penunjang urusan pemerintah bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar memiliki peran penting dalam menyusun kebijakan dan pelaksanaan manajemen ASN, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, hingga evaluasi kinerja. Oleh karena itu, keberhasilan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar sangat bergantung pada kinerja pegawainya.

Menurut Wibowo (2016) kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat penting dalam mendukung tercapainya target kinerja organisasi.

Menurut Wibowo (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, pelatihan, pengembangan karir, motivasi dan lingkungan organisasi.

Menurut Moheriono (2017) kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin besar peluang pegawai tersebut untuk mencapai kinerja yang optimal.

Selain kompetensi, pelatihan juga salah satu penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Wibowo (2016) pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan pelatihan yang tepat, kinerja karyawan akan meningkat karena kemampuan kerja mereka meningkat. Berikut adalah lampiran program pelatihan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

**Tabel 1.1 Data Pelatihan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar**

No	Nama Pelatihan	Waktu Pelaksanaan	Jumlah Peserta
1	Bimtek Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar	2023	25
2	Bimtek Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan	2023	25
3	Bimtek Penyusunan Analisis Kebutuhan Dikat	2023	7

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Bimtek Implementasi SAKIP Organisasi Perangkat Daerah	2024	5
5	Bimtek Permenpan 1 Tahun 2023 dan Permenpan 6 Tahun 2022	2024	15
6	Bimtek Penggunaan Aplikasi E-Kinerja	2024	20
7	Coaching Clinic Verifikasi Usulan Standar Kompetensi Jabatan	2024	10

*Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar, 2024*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pelaksanaan pelatihan masih belum optimal karena pelatihan yang diselenggarakan cenderung bersifat umum dan belum sepenuhnya didasarkan pada analisis kebutuhan jabatan. Selain itu, jumlah peserta pelatihan pada beberapa kegiatan masih terbatas, sehingga manfaat pelatihan belum dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai, seperti bimtek penyusunan analisis kebutuhan diklat hanya diikuti oleh 7 peserta, bimtek implementasi SAKIP organisasi perangkat daerah hanya diikuti oleh 5 peserta, dan coaching clinic verifikasi usulan standar kompetensi jabatan hanya diikuti oleh 10 peserta.

Disamping kompetensi dan pelatihan, pengembangan karir juga menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Simamora (2016) pengembangan karir yang baik akan meningkatkan motivasi, keterampilan, dan sikap kerja pegawai, yang pada akhirnya memperbaiki kinerja individu maupun organisasi. Berikut adalah data pengembangan karir pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

**Tabel 1.2 Data Pengembangan Karir pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar**

Tahun	Jabatan Sebelum	Jabatan Sesudah	Jenis Pengembangan Karir
2022	Kepala Bidang Mutasi dan Promosi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar	Mutasi
2022	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar	Mutasi
2022	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar	Kepala Bidang Mutasi dan Promosi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar	Mutasi
2023	Sekretaris Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kampar	Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar	Promosi
2024	-	-	-

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 terdapat 3

orang pegawai yang mengalami mutasi jabatan, pada tahun 2023 terdapat 1 orang

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

pegawai yang mengalami promosi jabatan, dan pada tahun 2024 tidak terdapat pegawai yang mengalami pengembangan karir.

Gap penelitian ini adalah pada penelitian sebelumnya (Mangampang et al., 2024) menemukan bahwa pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. (Rizki & Thamrin, 2023) menemukan bahwa pelatihan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan (Hamzah, 2024) menemukan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan, tetapi pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menawarkan pembaruan dengan mengkaji secara simultan pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar sebagai instansi pengelola manajemen kepegawaian daerah, yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan instansi pemerintah lainnya.

Berdasarkan berbagai fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar?
4. Apakah kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Dari identifikasi permasalahan yang telah dilakukan, tujuan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

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

2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

##### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam menambah pemahaman penulis terkait pengaruh kompetensi, pelatihan, serta pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

##### 2. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi instansi pemerintah dalam upaya meningkatkan kemajuan organisasi, serta sebagai acuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

### 3. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti lain yang tertarik mengkaji permasalahan serupa atau topik yang relevan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini disusun dalam enam bab yang saling terkait, yaitu sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas dan menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini menyajikan uraian serta penjelasan mengenai teori-teori yang menjadi dasar penelitian, beserta teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang dikaji. Selain itu, bab ini juga menguraikan hipotesis dan variabel penelitian.

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

Bab ini menjabarkan secara rinci mengenai tempat dan waktu pelaksanaan penelitian, jenis serta sumber data yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Bab ini menyajikan informasi umum mengenai instansi yang diteliti, meliputi sejarah singkat pembentukan, visi dan misi organisasi, serta struktur organisasinya.

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengurangi kepentingan 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 ini menguraikan hasil yang diperoleh dari penelitian, disertai pembahasan yang mendalam berdasarkan data dan fakta yang telah dikumpulkan, serta dianalisis menggunakan metode yang telah ditetapkan sebelumnya.

**BAB VI : PENUTUP**

Bab ini membahas hasil pengolahan data dan rekomendasi untuk penelitian serupa di masa depan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang ilmu yang membahas cara organisasi mengelola dan memanfaatkan tenaga kerja agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Sutrisno (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola pegawai melalui perencanaan, pengembangan, pengawasan, dan pengendalian dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi.

## 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai fungsi strategis yang dijelaskan oleh para ahli sebagai dasar dalam mengelola pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) fungsi utama manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

### 1. Perencanaan SDM

Proses menentukan jumlah dan jenis pegawai yang dibutuhkan organisasi, baik saat ini maupun dimasa akan datang. Perencanaan yang baik membantu organisasi menghindari kekurangan atau kelebihan pegawai.

### 2. Pengadaan SDM

Melibuti kegiatan menarik pelamar, melakukan seleksi, hingga menempatkan pagawai yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### 3. Pengembangan

Fungsi ini mencakup pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pegawai serta pengembangan karir agar mereka dapat berkembang sesuai potensi.

### 4. Pemberian kompensasi

Mencakup pemberian gaji, tunjangan, insentif, serta kompensasi non-finansial seperti penghargaan. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi kerja.

### 5. Penilaian kinerja

Evaluasi terhadap hasil kerja pegawai, baik secara kuantitas maupun kualitas. Penilaian ini menjadi dasar pemberian penghargaan, pelatihan, atau pengembangan lebih lanjut.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 6. Pemeliharaan

Mengelola kesejahteraan pegawai melalui lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta kondisi psikologis yang mendukung.

Sedangkan Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri atas:

### 1. Perencanaan

Menentukan kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif dan kualitatif. Perencanaan memastikan bahwa organisasi memiliki pegawai yang kompeten untuk mencapai tujuan.

### 2. Pengorganisasian

Mengatur struktur kerja, pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap pegawai agar pekerjaan berjalan efektif.

### 3. Pengarahan

Memberikan instruksi, motivasi, dan komunikasi kepada pegawai agar bekerja sesuai tujuan organisasi.

### 4. Pengendalian

Mengawasi dan mengevaluasi kinerja pegawai, serta mengoreksi jika terjadi penyimpangan.

### 5. Pengadaan

Melibuti rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai. Tujuannya memperoleh pegawai yang berkualitas dan sesuai kebutuhan 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.

**6. Pengembangan**

Berisi aktivitas pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

**7. Kompensasi**

Pemberian balas jasa berupa gaji, insentif, tunjangan, dan penghargaan lainnya.

**8. Integrasi**

Upaya menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kepentingan pegawai agar hubungan kerja tetap harmonis.

**9. Pemeliharaan**

Menjaga agar kondisi kerja tetap sehat, aman, serta meningkatkan loyalitas pegawai.

**10. Pemutusan hubungan kerja**

Proses mengakhiri hubungan kerja secara baik dan sesuai peraturan.

**2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah mengelola pegawai secara optimal agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mendayagunakan pegawai secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan ini dilakukan melalui peningkatan kemampuan, motivasi, serta penempatan pegawai pada posisi yang tepat. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai produktivitas yang tinggi melalui kualitas sumber daya manusianya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Wibowo (2016) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah membantu organisasi mencapai kinerja yang optimal melalui peningkatan kompetensi dan efektivitas kerja pegawai. Ia menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui pelatihan yang terencana, penilaian kinerja yang berkelanjutan, serta pengembangan karir yang sesuai kebutuhan individu dan organisasi.

## 2.2 Kinerja Pegawai

### 2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi indikator keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Menurut Sutrisno (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketetapan waktu.

Sedangkan Rivai dan Sagala (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan standar, target, dan kriteria yang telah ditentukan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan ketiga pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai melalui perilaku dan usaha

kerja yang sesuai dengan tugas, tanggung jawab, serta standar yang ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan output berupa kualitas dan kuantitas kerja, tetapi juga proses, seperti sikap, kedisiplinan, dan ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas.

## 2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk memahami kinerja pegawai secara menyeluruh, penting untuk melihat berbagai faktor yang mempengaruhinya sebagaimana dijelaskan oleh para ahli. Menurut Wibowo (2016) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

### 1. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu bekerja lebih efisien, efektif, dan menghasilkan kinerja yang optimal. Kompetensi ini mencakup:

- a. Kompetensi teknis, kemampuan dalam bidang pekerjaan tetentu.
- b. Kompetensi manajerial, kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan.
- c. Kompetensi sosial, kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, dan membangun hubungan profesional.

### 2. Pelatihan

Pelatihan adalah upaya organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan 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 tepat dan berkelanjutan akan meningkatkan pengetahuan dan ketampilan pegawai, menumbuhkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas, dan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

### 3. Pengembangan karir

Pengembangan karir mencakup perencanaan jalur karir, promosi, rotasi jabatan, dan program peningkatan kapasitas pegawai. Pengembangan karir yang baik memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja, membantu organisasi mempertahankan pegawai berbakat, dan meningkatkan loyalitas serta komitmen pegawai terhadap organisasi.

### 4. Motivasi dan lingkungan organisasi

Motivasi mempengaruhi semangat dan kesungguhan dalam bekerja, sedangkan lingkungan organisasi yang mendukung membuat pegawai lebih fokus dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

#### 1. Faktor individu

Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik. Selain itu, motivasi kerja juga termasuk faktor individu yang mempengaruhi semangat dan kesungguhan dalam bekerja.

## 2. Faktor organisasi

Faktor organisasi mencakup struktur organisasi, sistem kerja, prosedur yang jelas, serta kepemimpinan yang efektif. Komunikasi yang baik dan dukungan dari manajemen juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai.

## 3. Faktor lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai. Lingkungan fisik meliputi ruang kerja, fasilitas, dan peralatan, sedangkan lingkungan psikologis mencakup hubungan antar pegawai dan budaya organisasi.

## 4. Faktor eksternal atau sosial

Selain faktor internal, faktor eksternal seperti kondisi sosial, ekonomi, dan tekanan lingkungan sekitar juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### 2.2.3 Indikator Kinerja

Untuk mengukur sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, diperlukan indikator kinerja yang jelas, terukur, dan sesuai dengan standar organisasi. Menurut Moehleriono (2017) kinerja pegawai dinilai berdasarkan beberapa aspek, antara lain :

#### 1. Kualitas kerja

Menggambarkan tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

## 2. Kuantitas kerja

Menunjukkan jumlah atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai dalam periode tertentu sesuai target.

## 3. Ketepatan waktu

Mengukur kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal dan batas waktu yang ditentukan.

## 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab menggambarkan kesadaran dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai peran dan kewenangannya.

Menurut Wibowo (2016) kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja berkaitan dengan tingkat ketelitian, kerapian, ketepatan, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan organisasi. Pegawai yang memiliki kualitas kerja baik mampu menghasilkan output yang memuaskan dan minim kesalahan.

### 2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu. Semakin banyak tugas yang dapat diselesaikan tanpa mengurangi kualitas, semakin tinggi tingkat kinerjanya.

### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Pegawai yang mampu

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

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

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

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

bekerja tepat waktu dianggap memiliki manajemen waktu yang baik, disiplin, dan memahami prioritas pekerjaan.

#### 4. Efisiensi kerja

Efisiensi mengacu pada kemampuan pegawai dalam menggunakan sumber daya kerja secara optimal. Sumber daya tersebut dapat berupa waktu, tenaga, teknologi, maupun bahan.

#### 5. Inisiatif dan kreativitas

Inisiatif merupakan dorongan dari dalam diri pegaai untuk bertindak tanpa harus selalu menunggu instruksi atasan. Kreativitas terkait kemampuan pegawai menghasilkan ide-ide atau cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 2.3 Kompetensi

#### 2.3.1 Pengertian Kompetensi

Untuk memahami peran kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan penejelasan mengenai konsep kompetensi menurut para ahli. Menurut Sedarmayanti (2017) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang mempengaruhi perilaku dalam melaksanakan tugas secara efektif.

Sedangkan Wibowo (2016) menyatakan kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang dapat ditampilkan melalui perilaku kerja yang mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif. Menurut Rivai dan Sagala (2019) kompetensi adalah kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam 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.

pekerjaan yang terdiri dari unsur pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki individu berupa pengetahuan, keterampilan, serta sikap atau karakter yang ditunjukkan melalui perilaku kerja dan berpengaruh langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Untuk memahami bagaimana kompetensi pegawai terbentuk, perlu dikaji faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi. Menurut Moheriono (2017) kompetensi dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu:

#### **1. Pengetahuan**

Pengetahuan merupakan dasar pembentukan kompetensi, mencakup pemahaman pegawai terhadap tugas, prosedur, dan informasi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif.

#### **2. Keterampilan**

Keterampilan adalah kemampuan teknis maupun nonteknis yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman, sehingga pegawai mampu menjalankan tugas dengan tingkat ketepatan dan ketelitian yang baik.

#### **3. Nilai dan sikap**

Nilai dan sikap menentukan cara pegawai berperilaku dalam organisasi, termasuk etika kerja, disiplin, ketekunan, dan tanggung jawab yang mempengaruhi kualitas kompetensi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Motivasi mendorong pegawai untuk mengembangkan kompetensi melalui kemauan belajar, keinginan meningkatkan kemampuan, serta komitmen untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

**5. Lingkungan organisasi**

Sarana kerja, budaya organisasi, dukungan pimpinan, dan sistem kerja yang kondusif sangat berperan dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

**2.3.3 Jenis-jenis Kompetensi**

Untuk memahami bagaimana kompetensi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan uraian mengenai jenis-jenis kompetensi. Menurut Moheriono (2017) jenis kompetensi terdiri dari :

**1. Kompetensi inti**

Kompetensi yang harus dimiliki seluruh pegawai dalam organisasi seperti, integritas, pelayanan public, komunikasi, dan profesionalisme.

**2. Kompetensi manajerial**

Kompetensi yang diperlukan pejabat struktural seperti pengambilan keputusan, kepemimpinan, koordinasi, dan perencanaan.

**3. Kompetensi teknis**

Kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan teknis sesuai bidang tugas, misalnya pengelolaan kepegawaian, administrasi data pegawai, dan pelayanan sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2016) terdapat dua jenis kompetensi utama sebagai berikut:

1. Kompetensi utama

Kompetensi mendasar yang harus dimiliki semua pegawai, meliputi pengetahuan dasar, nilai kerja, dan kemampuan berperilaku sesuai standar organisasi.

2. Kompetensi pendukung

Kompetensi yang bersifat spesifik sesuai jabatan, seperti kemampuan teknis, operasional, dan keterampilan khusus yang menunjang pelaksanaan tugas.

#### 2.3.4 Indikator Kompetensi

Untuk menilai sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara profesional, diperlukan pemahaman mengenai indikator- indikator kompetensi. Menurut Wibowo (2016) beberapa alat ukur kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Kemampuan pegawai memahami teori, prosedur, dan informasi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Keterampilan

Kemampuan pegawai menerapkan pengetahuan secara praktis dalam melaksanakan pekerjaan.

### 3. Sikap dan perilaku

Sikap dan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan norma dan etika kerja yang mendukung efektivitas dan efisiensi tugas.

### 4. Motivasi dan orientasi kerja

Tingkat semangat, inisiatif, dan orientasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) dimensi kompetensi yang dignakan meliputi:

#### 1. Pengetahuan

Kemampuan memahami pekerjaan dan standar pelayanan.

#### 2. Keterampilan

Kemampuan teknis administrative, pelayanan public, dan kemampuan menggunakan alat kerja.

#### 3. Sikap kerja

Disiplin, motivasi, inisiatif, integritas, serta kemampuan bekerja sama.

## 2.4 Pelatihan

### 2.4.1 Pengertian Pelatihan

Untuk memahami peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan penjelasan mengenai pengertian pelatihan. Menurut Mangkunegara (2017) pelatihan adalah suatu proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien sesuai tuntutan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2019) pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan secara sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Menurut Rivai dan Sagala (2019) pelatihan yaitu proses meningkatkan kemampuan, keahlian, dan pengetahuan pegawai melalui kegiatan pendidikan yang terstruktur agar mereka mampu menjalankan tugas dengan lebih baik dan profesional.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses terencana dan sistematis yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap pegawai agar mampu menjalankan tugas secara lebih efektif, efisien, dan profesional.

#### 2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Untuk memahami pelaksanaan pelatihan yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan. Menurut Mangkunegara (2017) pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

1. Instruktur

Kompetensi, pengalaman, dan metode mengajar instruktur sangat menentukan kualitas pelatihan.

2. Peserta pelatihan

Kemampuan dasar, motivasi, kesiapan mental, dan minat peserta.

3. Materi pelatihan

Relevansi materi dengan tugas pekerjaan, tingkat kedalaman dan aplikasinya.

#### 4. Metode pelatihan

Teknik penyampaian yang digunakan, seperti ceramah, simulasi, diskusi, atau praktek.

#### 5. Sarana dan prasarana

Fasilitas ruangan, teknologi, alat bantu, dan lingkungan belajar yang mendukung.

### 2.4.3 Tujuan Pelatihan

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, proram pelatihan dirancang dengan tujuan strategis untuk memastikan pegawai mampu bekerja secara efektif, efisien, dan selaras dengan tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2016) tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai sehingga mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik dan memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Sedangkan Sutrisno (2020) menyebutkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk memperbaiki kualitas kinerja pegawai, meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mendukung organisasi dalam mencapai efektivitas dan produktivitas.

### 2.4.4 Indikator Pelatihan

Dalam mengukur efektivitas pelatihan pegawai, diperlukan indikator yang jelas agar pelatihan benar-benar mampu berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Menurut Wibowo (2016) aspek pelatihan yang dianalisis 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.

1. Kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan.

Indikator ini menilai apakah materi yang diberikan dalam pelatihan benar-benar relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai.

2. Kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi.

Indikator ini melihat sejauh mana instruktur menguasai materi, mampu menjelaskan dengan jelas, memberikan contoh, serta mampu menjawab pertanyaan peserta.

3. Metode pelatihan yang digunakan.

Pemilihan metode yang tepat dapat memudahkan peserta dalam memahami materi yang disampaikan

4. Fasilitas dan sarana pendukung pelatihan.

Segala bentuk prasarana dan perlengkapan yang disediakan organisasi untuk menunjang kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan pelatihan.

5. Penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan.

Pelatihan dikatakan berhasil jika pegawai mampu mengaplikasikan keterampilan, pengetahuan, atau sikap yang diperoleh kedalam pekerjaan mereka.

Menurut Mangkunegara (2017) indikator pelatihan terdiri dari beberapa,

yaitu:

1. Instruktur

Pengalaman, kemampuan, dan profesionalisme.

2. Peserta

Kesiapan, minat, partisipasi aktif.

3. Materi pelatihan

Relevan dengan kebutuhan pekerjaan.

4. Metode pelatihan

Teknik penyampaian yang efektif dan aplikatif.

5. Tujuan pelatihan

Kejelasan tujuan dan ketercapaian hasil belajar.

## 2.5 Pengembangan Karir

### 2.5.1 Pengertian Pengembangan Karir

Untuk memahami bagaimana pengembangan karir berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan definisi yang jelas mengenai konsep pengembangan karir menurut para ahli. Menurut Wibowo (2016) pengembangan karir merupakan proses terstruktur yang dirancang untuk membantu pegawai mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan arah karirnya sehingga dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan Mangkunegara (2017) mendefinisikan pengembangan karir sebagai upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan pegawai melalui promosi, mutasi, serta pendidikan dan pelatihan yang terencana. Menurut Hasibuan (2019) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja dan wawasan melalui program-program yang disusun untuk mempersiapkan mereka mencapai jabatan yang lebih tinggi.

Dari ketiga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses terencana yang dilakukan organisasi untuk membantu

pegawai meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman sehingga siap untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar serta mampu memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

### 2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Untuk memahami bagaimana pengembangan karir dapat berjalan secara efektif dalam organisasi, diperlukan kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir. Menurut Wibowo (2016) pengembangan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kompetensi individu

Kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki pegawai.

2. Kinerja pegawai

Pecapaian hasil kerja yang menjadi dasar penilaian kelayakan naik jabatan.

3. Perencanaan karir

Seberapa jelas pegawai merancang arah karirnya.

4. Kesempatan dan dukungan organisasi

Peluang promosi, pelatihan, dan kebijakan pengembangan karir yang disediakan organisasi.

5. Motivasi kerja

Dorongan internal pegawai untuk berkembang.

Menurut Simamora (2015) faktor-faktor pengembangan karir sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keterampilan

Keahlian individu menjadi dasar evaluasi kesiapan karir.

## 2. Motivasi individu

Semangat untuk maju membuat pegawai lebih proaktif dalam menargetkan karir.

## 3. Dukungan organisasi

Termasuk kebijakan pembinaan, supervise, dan fasilitas pengembangan.

## 4. Penempatan kerja

Penempatan yang sesuai kompetensi mempercepat adaptasi dan peningkatan jenjang karir.

## 5. Keadilan sistem karir

Kejelasan prosedur dan keadilan mempengaruhi kesemaptan perkembangan karir.

### 2.5.3 Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir dalam organisasi dipandang sebagai strategi penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga para ahli manajemen sumber daya manusia menjelaskan tujuan pengembangan karir.

Menurut Sutrisno (2020) tujuan pengembangan karir adalah sebagai berikut:

#### 1. Memberikan arah dan kejelasan masa depan pegawai

Pegawai mengetahui tahapan karir yang dapat dicapai dan persyaratan untuk mencapainya.

#### 2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan

Pengembangan karir mendorong pegawai mengikuti pelatihan yang relevan.

3. Mendukung tercapainya tujuan organisasi

Karir yang baik mendorong kontribusi pegawai terhadap target kinerja instansi.

Menurut Siagian (2018) tujuan pengembangan karir yaitu :

1. Meningkatkan kemampuan dan potensi pegawai

Pengembangan karir bertujuan untuk memaksimalkan potensi individu agar dapat bekerja secara optimal.

2. Menyiapkan pegawai untuk jabatan yang lebih tinggi

Organisasi memastikan pegawai memiliki kesiapan kompetensi sebelum dipromosikan.

3. Memberikan arah dalam perencanaan karir individu

Pegawai mengetahui langkah-langkah pengembangan diri yang perlu dilakukan.

#### 2.5.4 Indikator Pengembangan Karir

Untuk mengukur sejauh mana upaya pengembangan karir diterapkan dalam organisasi, para ahli manajemen sumber daya manusia merumuskan beberapa indikator yang menjadi acuan evaluasi proses pengembangan karir.

Menurut Wibowo (2016) beberapa indikator utama pengembangan karir sebagai berikut:

1. Perencanaan karir

Pegawai mengetahui arah karirnya, memahami persyaratan jabatan, serta memiliki tujuan karir yang jelas.

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

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

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

## 2. Pengembangan kompetensi

Pegawai diberikan kesempatan mengikuti pelatihan, pendidikan, diklat, atau pembelajaran lainnya untuk menunjang karir.

## 3. Kesempatan promosi

Adanya peluang untuk naik jabatan sesuai kinerja, kompetensi, dan pengalaman kerja.

## 4. Penempatan kerja yang sesuai

Penempatan pegawai mempertimbangkan kemampuan, minat, dan kesesuaian kompetensi dengan jabatan.

## 5. Dukungan organisasi dan atasan

Memberikan kesempatan pengembangan karir yang sesuai dengan potensi dan kemampuan pegawai.

Menurut Simamora (2016) indikator pengembangan karir meliputi:

### 1. Perencanaan karir

Kemampuan individu dan organisasi dalam menyusun tujuan karir, jalur karir, serta langkah-langkah strategis untuk mencapainya.

### 2. Konseling karir

Bimbingan atau arahan yang diberikan organisasi melalui atasan atau bagian kepegawaian untuk membantu pegawai memahami pilihan karir, potensi diri, dan hambatan yang mungkin muncul.

### 3. Program pengembangan

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

Penyediaan pelatihan, pendidikan, workshop, dan pengalaman kerja yang disusun untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar mampu memenuhi kebutuhan tugas dimasa depan.

#### 4. Jalur karir

Penetapan urutan posisi yang dapat ditempuh oleh pegawai, termasuk persyaratan dan kualifikasi yang harus dipenuhi untuk naik ke jenjang berikutnya.

#### 5. Promosi dan mobilitas karir

Kesempatan pegawai untuk naik jabatan, rotasi, atau mutasi yang mengembangkan wawasan dan kemampuan profesional.

### 2.6 Hubungan Antar Variabel

#### 2.6.1 Hubungan Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan gabungan antara pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang melekat pada diri seseorang dan menjadi dasar dalam menjalankan tugas secara efektif. Pegawai yang kompeten cenderung bekerja lebih efisien, memahami tugas dengan baik, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi. Hasibuan (2019) menekankan bahwa organisasi perlu mengelola kompetensi pegawainya untuk menjaga dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Penelitian Siregar & Sembiring (2022) menunjukkan bahwa kompetensi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam studinya, dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya cenderung mampu mencapai target kerja, menyelesaikan

pekerjaan tepat waktu, serta memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang memadai merupakan salah satu dasar utama dalam mewujudkan kinerja pegawai yang unggul dan berdaya saing.

### 2.6.2 Hubungan Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih baik. Pelatihan yang tepat akan mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan kepercayaan diri, dan menyesuaikan kemampuan pegawai dengan perubahan di lingkungan kerja. Wibowo (2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan kerja dan produktivitas pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai maupun organisasi.

Penelitian Suryani et.al, (2021) mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai mampu meningkatkan efisiensi kerja, yaitu penggunaan waktu dan sumber daya yang lebih optimal dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan efektivitas kerja, yaitu pencapaian hasil kerja sesuai dengan tujuan organisasi. Pegawai yang mengikuti pelatihan memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang lebih baik, yang berdampak pada kualitas hasil kerja.

### 2.6.3 Hubungan Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir ialah upaya terencana untuk meningkatkan potensi dan kesiapan pegawai dalam menghadapi tantangan karir yang terus meningkat.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Ketika organisasi menyediakan jalur karir yang jelas, pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan merasa dihargai. Menurut Mulaydi (2022) pengembangan karir yang berjalan dengan efektif mampu meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai. Hal ini menegaskan pentingnya perencanaan karir yang terstruktur dan sistematis guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Penelitian Simatupang & Putri (2021) mengungkapkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. Penelitian ini menegaskan bahwa karyawan yang diberikan peluang untuk mengembangkan karir seperti melalui promosi, rotasi jabatan, dan pembinaan akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang lebih kuat, dan hasil kerja yang lebih baik. Pengembangan karir membuat pegawai merasa dihargai dan melihat masa depan yang jelas dalam organisasi, yang berdampak pada peningkatan kinerja.

## 2.7 Pandangan Islam

### 2.7.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Dalam islam, kinerja atau hasil dari suatu pekerjaan memiliki nilai yang penting, karena tidak hanya mencerminkan tanggung jawab profesional, tetapi juga merupakan bagian dari tanggung jawab moral dan bentuk pengabdian atau ibadah. Konsep kinerja tidak hanya diukur dari produktivitas dan efisiensi semata, tetapi juga dari niat, kejujuran, ketekunan, serta kontribusi terhadap kemaslahatan bersama. Seorang pegawai muslim dituntut untuk bekerja secara profesional, amanah, dan berorientasi pada hasil yang terbaik sebagai wujud pengabdian kepada Allah SWT.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرِي اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

Artinya:" "Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu..." (QS. At-Taubah:105)

Ayat ini menunjukkan bahwa setiap pekerjaan akan mendapat pengawasan dari Allah, Rasul, dan sesame manusia, sehingga umat islam harus memastikan bahwa hasil kerja mereka memenuhi standar kebaikan dan integritas. Kinerja yang baik dalam islam adalah yang dilakukan dengan niat yang lurus, kemampuan yang optimal, dan hasil yang bermanfaat.

### 2.7.2 Pandangan Islam Terhadap Kompetensi

Dalam islam, kompetensi tidak hanya dipahami sebagai kemampuan teknis atau keahlian dalam suatu bidang, tetapi juga mencakup akhlak, integritas, dan amanah dalam menjalankan tugas. Islam mendorong setiap individu untuk mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaannya, karena hal itu merupakan bagian dari tanggung jawab moral dan sosial.

Salah satu dasar kuat tentang pentingnya kompetensi dalam islam terdapat dalam Q.S Al-Qashash ayat 26, yang menyebutkan:

قَالَتْ إِحْدِهِمَا يَأْبَتِ اسْتَأْجِرَةً إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوْيُ الْأَمِينُ

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Artinya:"Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya (al-qawiyyu al-amin)." (QS. Al-Qashash:26)

Ayat ini menunjukkan bahwa dua aspek utama dalam memilih pekerja adalah kekuatan (kompetensi atau kemampuan) dan kejujuran (integritas). Dalam konteks saat ini, "kuat" berarti memiliki keterampilan, ilmu, dan profesionalisme yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sementara "amanah" adalah aspek etika yang memperkuat kompetensi itu sendiri.

### **2.7.3 Pandangan Islam Terhadap Pelatihan**

Dalam perspektif islam, pelatihan (ta'lim dan tarbiyah) merupakan proses penting untuk meningkatkan kualitas diri seseorang baik dari sisi ilmu, keterampilan, maupun akhlak. Islam memandang bahwa manusia memiliki kewajiban untuk terus belajar dan mengembangkan potensi yang dimilikinya sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab sosial.

Al-Quran sangat menekankan pentingnya ilmu dan proses pembelajaran.

Dalam QS. Al-Mujadilah ayat 11, Allah SWT berfirman:

يَرْفَعُ اللَّهُ الْأَذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

Artinya:"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat..." (QS.Al-Mujadilah:11)

Ayat ini menegaskan bahwa pelatihan dan pendidikan yang meningkatkan ilmu pengetahuan seseorang akan menjadikannya lebih mulia di sisi Allah. Dalam

konteks pekerjaan, pelatihan merupakan sarana untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan akhlak kerja pegawai.

#### 2.7.4 Pandangan Islam Terhadap Pengembangan Karir

Dalam islam, pengembangan karir tidak hanya dilihat dari sebagai upaya untuk meraih jabatan atau peningkatan status dunia, tetapi juga sebagai bagian dari tanggung jawab dalam memaksimalkan potensi diri yang telah dianugerahkan oleh Allah SWT. Islam mendorong umatnya untuk terus meningkatkan kualitas diri, baik dari aspek keilmuan, keterampilan, maupun moralitas, demi mencapai keberhasilan dunia dan akhirat.

Pengembangan karir dalam islam harus dilakukan dengan cara yang halal, adil, dan etis, tanpa mengandalkan jalan pintas atau merugikan orang lain. Islam menghargai usaha yang sungguh-sungguh dan berkelanjutan dalam meraih posisi yang lebih baik, selama hal itu dilakukan dengan amanah dan penuh integritas.

Dalam Al-Quran Allah SWT berfirman:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُعِزُّ مَا يَقُولُمْ حَتَّىٰ يُعِزُّرُوا مَا يَلْفِسُهُمْ۝

Atinya:... Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri..." (QS. Ar-Rad:11)

Ayat ini menekankan pentingnya perubahan dan peningkatan diri (termasuk karir) sebagai bentuk tanggung jawab pribadi. Artinya, pengembangan karir harus dimulai dari usaha pribadi yang serius dalam memperbaiki kemampuan dan kualitas kerja.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.

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

a.

b.

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

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

## 2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 : Referensi Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
1	Linda Juniar Siregar dan Zamalludin Sembiring	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara	2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
2	Syahna Nurunnisa dan Rani	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta	2024	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Farida Muhammad Naim	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare	2021	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare.
4	Dion Silvia Adi Saputra dan Sumiati	Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teknologi pada PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia di Kota Malang	2024	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja, pelatihan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi teknologi PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia.
5	Rifda Furqani Wahyudin, Badaruddin, dan Asri	Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai UIN	2023	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, pelatihan, dan kompetensi memiliki hubungan 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.

No	Nama	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
6	Alauddin Makassar			signifikan terhadap kinerja pegawai UIN Alauddin Makassar.
6	Sekar Ayu Noviani Putri, Wahyu Hidayat, Robetmi Jumpakita Pinem	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang	2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan Pabrik PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang.
7	Mohammad Hamzah dan Enza Resdiana	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia	2023	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Dunia.
8	Ari Hashari, Banuara Nadeak, dan Chaerudin	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang	2022	Studi ini menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.
9	Aminah, Khusnul Khotimah, Andri Irawan, dan Duta Mustajab	Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Jayapura	2024	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kompetensi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Jayapura.
10	Elizabeth Della Tiara Myradean dan Kis	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompetensi	2023	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi secara

No	Nama	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
	Indriyaningrum	Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Nusantara Building Industries Bagian FC)		parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi.

## 2.9 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitian adalah karakteristik atau nilai yang dimiliki oleh individu, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan digunakan sebagai dasar untuk membuat kesimpulan. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (independen) ialah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain, yaitu variabel terikat. Pada penelitian ini, variabel bebas meliputi:
  - a. Kompetensi (X1)
  - b. Pelatihan (X2)
  - c. Pengembangan Karier (X3)

Variabel terikat (dependen), variabel ini menunjukkan hasil atau dampak dari perubahan yang disebabkan oleh variabel bebas (independen). Pada penelitian ini, variabel terikat yaitu:

- a. Kinerja Pegawai (Y)

## 2.10 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis merupakan sebuah pernyataan atau asumsi awal bersifat sementara dan digunakan sebagai dasar untuk menyelesaikan permasalahan dalam sebuah penelitian. Keberadaan hipotesis perlu dibuktikan kebenarannya melalui pengalaman dan pengujian ilmiah. Disebut sebagai pernyataan sementara karena hipotesis masih bersandar pada teori-teori yang relevan dan belum didukung oleh bukti nyata dari data yang dikumpulkan secara empiris. Oleh sebab itu, hipotesis dapat dilihat sebagai bentuk rumusan masalah yang dituangkan dalam bentuk kalimat pertanyaan penelitian.

Berdasarkan kajian teori dan temuan dari penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$H_0$  : diduga tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

$H_1$  : diduga terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

$H_0$  : diduga tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

$H_2$  : diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

H0 : diduga tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

H3 : diduga terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

H0 : diduga tidak terdapat pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

H4 : diduga terdapat pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

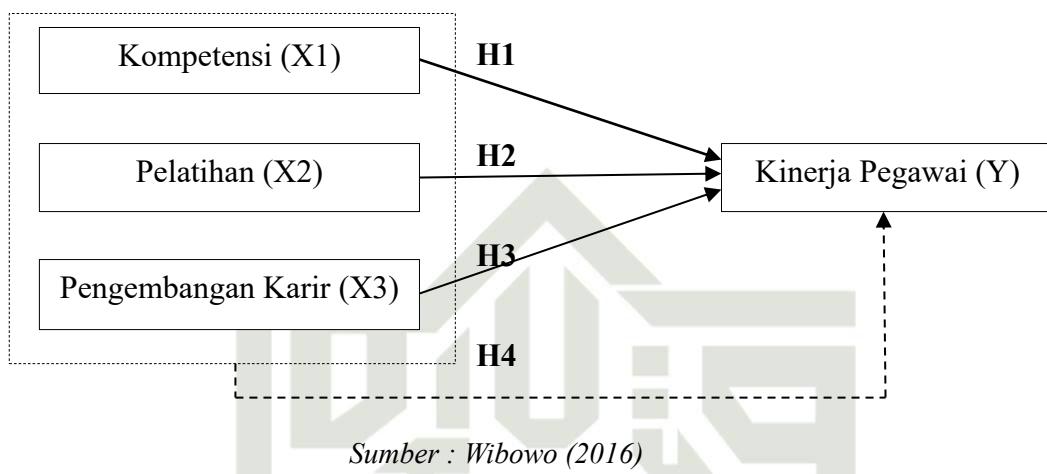
## 2.11 Kerangka Berpikir

Menurut (Sugiyono, 2019) kerangka berpikir merupakan gambaran konseptual yang menunjukkan hubungan antara teori dan faktor-faktor yang dianggap penting dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menyusun kerangka berpikir 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.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Sumber : Wibowo (2016)

### Pengaruh Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ket :

→ : pengaruh secara parsial

→ : pengaruh secara simultan

Variabel bebas

X1: Kompetensi

X2: Pelatihan

X3: Pengembangan Karir

Variabel terikat

Y : Kinerja Pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar yang beralamat di Jl. HR. Soebrantas, Bangkinang Kota. Proses penelitian dimulai pada tanggal 21 Maret 2025 dan berlangsung hingga penelitian ini selesai.

#### 3.2 Definisi Konsep Operasional Variabel

**Tabel 3.1 : Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketetapan waktu (Sutrisno, 2020).	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Tanggung jawab (Moheriono, 2017).	Likert
2	Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang mempengaruhi perilaku dalam melaksanakan tugas secara efektif (Sedarmayanti, 2017).	a. Pengetahuan b. Keterampilan c. Sikap dan perilaku d. Motivasi dan orientasi kerja (Wibowo, 2016).	Likert
3	Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah suatu proses sistematis yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai sehingga mereka dapat	a. Materi pelatihan yang sesuai b. Kompetensi instruktur c. Metode pelatihan yang efektif d. Fasilitas dan sarana pendukung pelatihan	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
4	Pengembangan Karir (X3)	<p>bekerja lebih efektif dan efisien sesuai tuntutan pekerjaan (Mangkunegara, 2017).</p> <p>Pengembangan karir merupakan proses terstruktur yang dirancang untuk membantu pegawai mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan arah karirnya sehingga dapat memberikan kontribusi optimal pencapaian organisasi (Wibowo, 2016).</p>	<p>e. Penerapan hasil penelitian dalam pekerjaan (Wibowo, 2016).</p> <p>a. Perencanaan karir b. Pengembangan kompetensi c. Kesempatan promosi d. Penempatan kerja yang sesuai e. Dukungan organisasi (Wibowo, 2016).</p>	Likert

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019)

data kuantitatif adalah data yang berupa angka dan diolah menggunakan cara statistik, sehingga peneliti bisa melihat hubungan antara variabel secara jelas dan terukur. pada penelitian ini, data yang dimaksud meliputi jumlah pegawai, pelatihan, serta data lain yang berkaitan dengan penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

#### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah data yang didapatkan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya menggunakan beberapa cara seperti

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

wawancara, observasi, atau kuesioner. Pada penelitian ini, data primer didapat melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

## 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), biasanya berupa dokumen atau catatan yang tersedia di lembaga atau instansi tertentu. Dalam konteks penelitian ini data sekunder diperoleh dari sumber-sumber lain yang tersedia sebelumnya, seperti dokumen resmi, laporan instansi, jurnal ilmiah, buku, dan informasi lainnya yang ada kaitannya dengan Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Wawancara

Menurut Sugiyono (2019) wawancara digunakan sebagai cara mengumpulkan data terutama saat peneliti ingin melakukan studi awal untuk menemukan masalah yang akan diteliti, atau ketika dibutuhkan informasi yang lebih mendetail dari sejumlah responden yang tidak terlalu banyak. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan langsung dengan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

### 3.4.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden agar mereka menjawab berdasarkan pendapatnya. Dalam penelitian ini, kuesioner disusun menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert ini menggambarkan tingkat sikap dari yang paling positif hingga yang paling negatif. Kuesioner tersebut diberikan kepada pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

### 3.4.3 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2019) dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari dokumen atau catatan tertulis yang berkaitan dengan objek penelitian. Teknik ini digunakan sebagai pelengkap data utama yang didapat dari kuesioner. Dalam penelitian ini, dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen resmi terkait kinerja pegawai, pelatihan, pengembangan karier, dan data kepegawaian lainnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.

## 3.5 Populasi dan Sampel

### 3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek dalam suatu wilayah yang memiliki karakteristik dan ciri-ciri tertentu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti, dan digunakan sebagai dasar dalam menarik kesimpulan penelitian. Dalam studi ini, populasi yang

dijadikan sumber data adalah semua pegawai negeri sipil yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar, yang berjumlah 35 orang.

### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik yang mewakili keseluruhan populasi tersebut. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 35 orang pegawai. Peneliti menggunakan metode sensus, Sugiyono (2019) menyatakan bahwa metode sensus adalah penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode sensus digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil, sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh.

## 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan secara kuantitatif menggunakan bantuan software SPSS versi 25. Teknik analisis data kuantitatif menggunakan SPSS versi 25 adalah metode sistematis untuk mengolah data numerik dengan bantuan perangkat lunak SPSS guna mendapatkan hasil analisis statistik yang akurat dan objektif. Berikut langkah-langkah yang dilakukan:

### 3.6.1 Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah sebuah kuesioner dapat dianggap sah atau valid. Menurut Ghozali (2018) kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaannya mampu mengukur hal yang memang ingin diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk menguji signifikansi, nilai  $r$  hitung dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Sebuah pertanyaan dianggap valid jika korelasinya dengan skor total terbukti signifikan. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan bernilai positif, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka pertanyaan dianggap tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) reliabilitas adalah alat untuk mengukur sejauh mana kuesioner dapat dipercaya sebagai indikator variabel yang diteliti. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten dan stabil saat diuji berulang kali. Tujuan uji reliabilitas adalah memastikan bahwa hasil pengukuran kuesioner tetap sama jika digunakan lebih dari sekali. Jawaban dianggap reliabel apabila responden menjawab setiap pertanyaan dengan konsisten, bukan secara sembarangan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas. Berdasarkan kriteria Ghazali (2018) jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60, maka pertanyaan tersebut dianggap andal dan variabelnya reliabel. Sebaliknya, jika nilainya di bawah 0,60, pertanyaan tersebut dianggap kurang handal.

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah siswa hasil prediksi (residual) dalam model regresi menyebar secara normal. Cara melihatnya bisa lewat grafik atau uji statistik.

### 1. Analisis Grafik

Normalitas bisa dilihat dengan memperhatikan pola sebaran titik-titik data di grafik atau bentuk histogram. Berikut cara menilainya:

- 1) Jika titik-titik data menyebar dekat dan mengikuti arah garis diagonal, atau jika histogram terlihat seperti bentuk distribusi normal (seperti lonceng), maka model regresi dianggap normal.
- 2) Tapi kalau titik-titik data menyebar jauh dari garis atau histogram tidak membentuk pola normal, maka model belum memenuhi syarat normalitas.

### 2. Uji kolmografi-Smirnov

Uji ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test untuk mengecek model yang diuji. Dalam uji Kolmogorov-Smirnov, dibuat dua hipotesis yaitu:

$H_0$  : data residual mengikuti distribusi normal, jika nilai signifikansi 2-tailed lebih besar dari 0,05

$H_a$  : data residual tidak mengikuti distribusi normal, jika nilai signifikansi 2-tailed kurang dari 0,05

### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018) uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Jika variabel-variabel bebas tersebut saling berkaitan, maka variabel-variabel itu tidak bersifat ortogonal atau saling bebas satu sama lain. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang tidak saling berhubungan atau memiliki korelasi nol. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat digunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah menunjukkan nilai VIF yang tinggi, karena VIF dihitung dengan rumus  $VIF = 1 / \text{tolerance}$ . Batas umum yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah jika  $\text{tolerance} \leq 0,10$  atau  $VIF \geq 10$ . Sebaliknya, jika  $\text{tolerance} > 0,10$  atau  $VIF < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi.

- 1) Jika nilai tolerance  $\leq 0,10$  dan nilai  $VIF \geq 10$ , berarti ada tanda bahwa variabel-variabel dalam model saling memengaruhi secara kuat, atau disebut multikolinearitas.
- 2) Sebaliknya, jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai  $VIF \leq 10$ , maka tidak ada gejala multikolinearitas, artinya hubungan antarvariabel masih normal.
- c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018) uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan besar-kecilnya nilai residual (kesalahan prediksi) di setiap pengamatan dalam model regresi. Jika nilai residual cenderung sama atau stabil, itu disebut homoskedastisitas. Namun, jika nilai

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

residual berubah-ubah atau tidak konsisten, maka disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas, karena hal ini bisa memengaruhi keakuratan hasil analisis. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara residual yang sudah distandarisasi (SRESID) dan nilai prediksi dari variabel dependen (ZPRED). Dalam grafik tersebut, sumbu Y menunjukkan nilai prediksi hasil perhitungan, dan sumbu X menunjukkan selisih antara nilai prediksi dan nilai aslinya. Adapun cara membaca grafiknya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu, misalnya semakin rapat, menyebar lebar, bergelombang, atau terlihat teratur, maka itu menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.
- 2) Tapi kalau titik-titik menyebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola apa pun, maka tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas.

### 3.6.3 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018) regresi linear berganda ialah metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen), dengan asumsi hubungan antar variabel bersifat linear. Analisis ini berguna untuk menguji apakah dan seberapa kuat variabel independen memengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya terdiri dari kompetensi (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan karir (X3), sedangkan variabel terikatnya

adalah kinerja pegawai (Y). Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Ket :

Y = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Pelatihan

$X_3$  = Pengembangan Karir

$\beta_1$  = Koefisien Regresi untuk Variabel Kompetensi

$\beta_2$  = Koefisien Regresi untuk Variabel Pelatihan

$\beta_3$  = Koefisien Regresi untuk Variabel Pengembangan Karir

e = Error

### 3.6.4 Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Menurut Ghozali (2018) uji parsial atau uji t digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara satu per satu. Pada penelitian ini, uji t dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar (0,05). Berikut adalah dasar pengambilan keputusannya:

- 1) Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka variabel independen tersebut secara signifikan memengaruhi variabel dependen.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan 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) Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**b. Uji F**

Menurut Ghazali (2018) uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut pedoman pengambilan keputusannya:

- 1) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti semua variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan.
- 2) Namun, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  dan  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**c. Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen dalam model regresi. Menurut Ghazali (2018) koefisien ini juga digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi cocok dengan data (*goodness-of-fit*). Nilai  $R^2$  berada antara 0 sampai 1. Jika nilai  $R^2$  mendekati 0, artinya

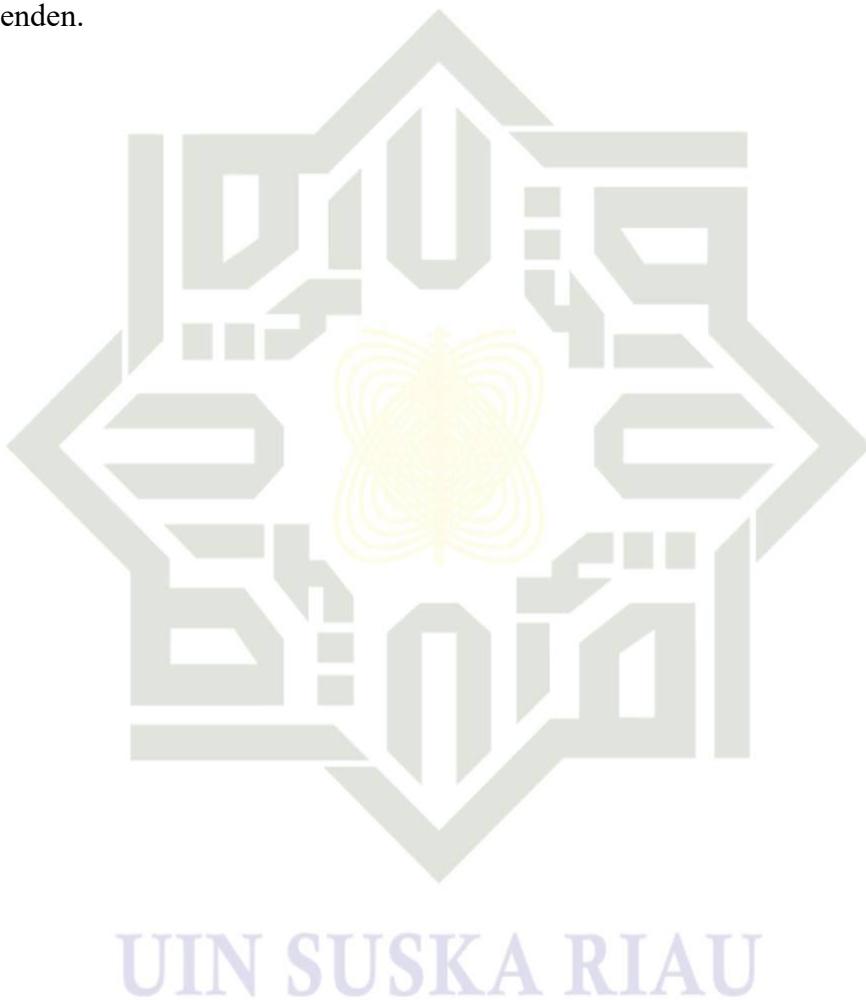
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat kecil. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 1, berarti variabel independen mampu menjelaskan hampir seluruh variasi dari variabel dependen.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

##### Kabupaten Kampar

Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintahan daerah, maka pemerintah kabupaten/kota telah diberi wewenang dan tanggung jawab untuk mengatur rumah tangganya sendiri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sejalan dengan hal tersebut Kabupaten Kampar pernah menjadi daerah kabupaten percontohan di Propinsi Riau sebagai Implementasi dari Undang-undang yang lama ( Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 ).

Berdasarkan Perda Nomor 26 Tahun 2001 terbentuklah Badan Administrasi Kepegawaian dan Diklat ( BAKD ) Kabupaten Kampar, kemudian pada tahun 2009 BAKD berganti nama menjadi Badan Kepegawaian Daerah ( BKD ) Kabupaten Kampar sesuai dengan Perda Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Laksana Perangkat Kerja Daerah Kabupaten Kampar, selanjutnya sesuai Perda No. 64 Tahun 2016 tanggal 28 Desember 2016 berganti nama menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( BKPSDM ) Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

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

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

## 4.2 Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar

### 4.2.1 Visi

Visi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar adalah : “Menjadikan BKPSDM sebagai lembaga pembinaan dan pengembangan PNS yang profesional dan sejahtera ”.

### 4.2.2 Misi

Misi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kampar adalah:

- a. Meningkatkan kapasitas kelembagaan BKPSDM dan kualitas sarana dan prasarana keja.
- b. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah Kabupaten Kampar
- c. Meningkatkan penataan sistem pelayanan manajemen kepegawaian

## 4.3 Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar

### 1. Kepala Badan

- (1) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.
- (2) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. perumusan kebijakan teknis pada sekretariat, bidang mutasi dan promosi, bidang penilaian aparatur dan penghargaan dan bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi dan bidang pengembangan kompetensi aparatur;
- b. pelaksanaan kebijakan teknis pada sekretariat, bidang mutasi dan promosi, bidang penilaian aparatur dan penghargaan dan bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi dan bidang pengembangan kompetensi aparatur;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada sekretariat, bidang mutasi dan promosi, bidang penilaian aparatur dan penghargaan dan bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi dan bidang pengembangan kompetensi aparatur;
- d. pelaksanaan administrasi pada sekretariat, bidang mutasi dan promosi, bidang penilaian aparatur dan penghargaan dan bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi dan bidang pengembangan kompetensi aparatur; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

## Sekretaris

- (1) Sekretaris menyelenggarakan tugas membantu Kepala Dinas dalam melakukan pelayanan administrasi, koordinasi, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait perencanaan program, keuangan, perlengkapan dan pengelolaan milik daerah serta umum dan kepegawaian.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- a. menyusun, merumuskan dan melaksanakan program kerja kesekretariatan berdasarkan ketentuan peraturan perundang undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. mengoordinir penyusunan rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. memimpin, menyelenggarakan kegiatan administrasi kepegawaian, umum, perlengkapan, keuangan dan penatausahaan aset serta penyusunan program;
- d. mengoordinasikan, membina dan merumuskan program kerja tahunan dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- e. mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan dan pengaturan rapat dinas, upacara serta keprotokolan;
- f. mengoordinasikan, pemilihan kebersihan, ketertiban dan keamanan kantor dan lingkungannya, kendaraan dinas dan perlengkapan gedung kantor;
- g. mengendalikan dan melaksanakan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional bidang kesekretariatan;
- h. mengoordinasikan penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA), Rencana Kerja (RENJA), penyusunan Penetapan Kinerja (Penja), penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan Indikator Kinerja Utama (IKU);

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- i. mengatur pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- j. mengevaluasi tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- k. melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis; dan
- l. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

**3. Subbagian Umum dan Kepegawaian**

Subbagian Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan tugas:

- a. pelaksanaan administrasi surat meliputi penerimaan, pengiriman dan pendistribusian surat;
- b. penyusunan dan pembinaan pelaksanaan standar operasional prosedur pelayanan kepegawaian dan umum;
- c. pelaksanaan kegiatan ketatausahaan;
- d. pelaksanaan dan mengatur fasilitas rapat, pertemuan dan upacara, serta kegiatan keprotokolan;
- e. pengumpulan, penyusunan dan pengolahan bahan data informasi untuk kepentingan masyarakat;
- f. pelaksanaan pengadaan sarana dan prasarana kantor;
- g. pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor;
- h. pelaksanaan koordinasi dan pelayanan administrasi kepegawaian; antara

lain karpeg, karis/karsu, kartu askes/BPJS, taspen, pemberian penghargaan dan cinderamata, administrasi pernikahan dan perceraian pegawai, daftar hadir pegawai, surat izin cuti, surat perintah tugas, pelantikan pejabat, Penilaian Kinerja Pegawai, hukuman disiplin pegawai, kenaikan gaji berkala, validasi dan pemutakhiran data kepegawaian, penyusunan Analisa Jabatan, Analisa Beban Kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi, dan evaluasi jabatan; pensiun pegawai dan urusan kepegawaian lainnya;

- i. pelaksanaan pengelolaan kearsipan antara lain melakukan pencatatan, pendistribusian, pendokumentasian dan pemeliharaan arsip;
- j. pelaksanaan pengawasan, pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Kepegawaian dan Umum; dan
- k. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugasnya.

#### 4. Subbagian Keuangan dan Aset

Subbagian Keuangan dan Aset menyelenggarakan tugas:

- a. perumusan dan pelaksanaan pengelolaan keuangan dan penatausahaan aset berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. melaksanakan pengelolaan, pengadministrasian dan pembukuan keuangan dinas;
- c. pelaksanaan verifikasi serta meneliti kelengkapan Surat Permintaan Pembayaran (SPP);

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. penyiapan Surat Perintah Membayar (SPM);
- e. melaksanakan penyusunan pembuatan daftar gaji dan tunjangan daerah serta pembayaran lainnya;
- f. pelaksanaan verifikasi harian atas penerimaan;
- g. pelaksanaan verifikasi laporan pertanggungjawaban (SPJ) bendahara penerimaan dan bendahara pengeluaran;
- h. pelaksanaan dan penyiapan akuntansi dan laporan keuangan dinas;
- i. meneliti, mengawasi dan mengurusi pelaksanaan pembukuan penerima dan pengeluaran belanja Perangkat Daerah;
- j. mengatur administrasi tata usaha pembukuan, perhitungan anggaran dan pembinaan bendaharawan; dan
- k. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugasnya.

**Bidang Mutasi dan Promosi**

Bidang Mutasi dan Promosi menyelenggarakan fungsi:

- a. merumuskan kebijakan mutasi dan promosi;
- b. menyelenggarakan proses mutasi dan promosi;
- c. mengkoordinasikan pelaksanaan mutasi dan promosi;
- d. memverifikasi dokumen mutasi dan promosi;
- e. mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi dan promosi;
- f. mengendalikan dan melaksanakan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional bidang mutasi dan promosi;
- g. menerima, meneliti dan memproses usulan kenaikan pangkat 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.

struktural dan jabatan fungsional;

- h. membagi tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing;
- i. mengatur pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- j. mengevaluasi tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- k. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis; dan
- l. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

**6. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan**

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan menyelenggarakan fungsi:

- a. merumuskan kebijakan penilaian kinerja dan penghargaan;
- b. merencanakan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja dan penghargaan;
- c. mengkoordinir kegiatan penilaian kinerja;
- d. mengevaluasi hasil penilaian kinerja;
- e. memverifikasi usulan pemberian penghargaan;
- f. mengoordinasikan usulan pemberian penghargaan;
- g. mengevaluasi dan pelaporan penilaian kinerja dan penghargaan;
- h. mengatur pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- i. mengevaluasi tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- j. melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis; dan
- k. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

**Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi**

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi menyelenggarakan fungsi:

- a. merumuskan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi;
- b. menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan PNS dan PPPK;
- c. menyelenggarakan pengadaan PNS dan PPPK;
- d. mengoordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian PNS dan PPPK;
- e. memverifikasi dokumen administrasi pemberhentian PNS dan PPPK;
- f. memverifikasi database informasi kepegawaian;
- g. mengkoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian;
- h. memfasilitasi lembaga profesi ASN;
- i. mengevaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi;
- j. mengevaluasi tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- k. melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis;

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

1. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

**Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur**

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur menyelenggarakan:

- a. merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi;
- b. menyelenggarakan pengembangan kompetensi;
- c. mengkoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
- d. merencanakan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi serta diklat teknis fungsional;
- e. mengkoordinasi, memfasilitasi atau menyelenggarakan pelaksanaan diklat penjenjangan dan sertifikasi;
- f. mengkoordinasi, memfasilitasi atau menyelenggarakan pelaksanaan diklat teknis fungsional;
- g. mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi;
- h. mengatur pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- i. melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

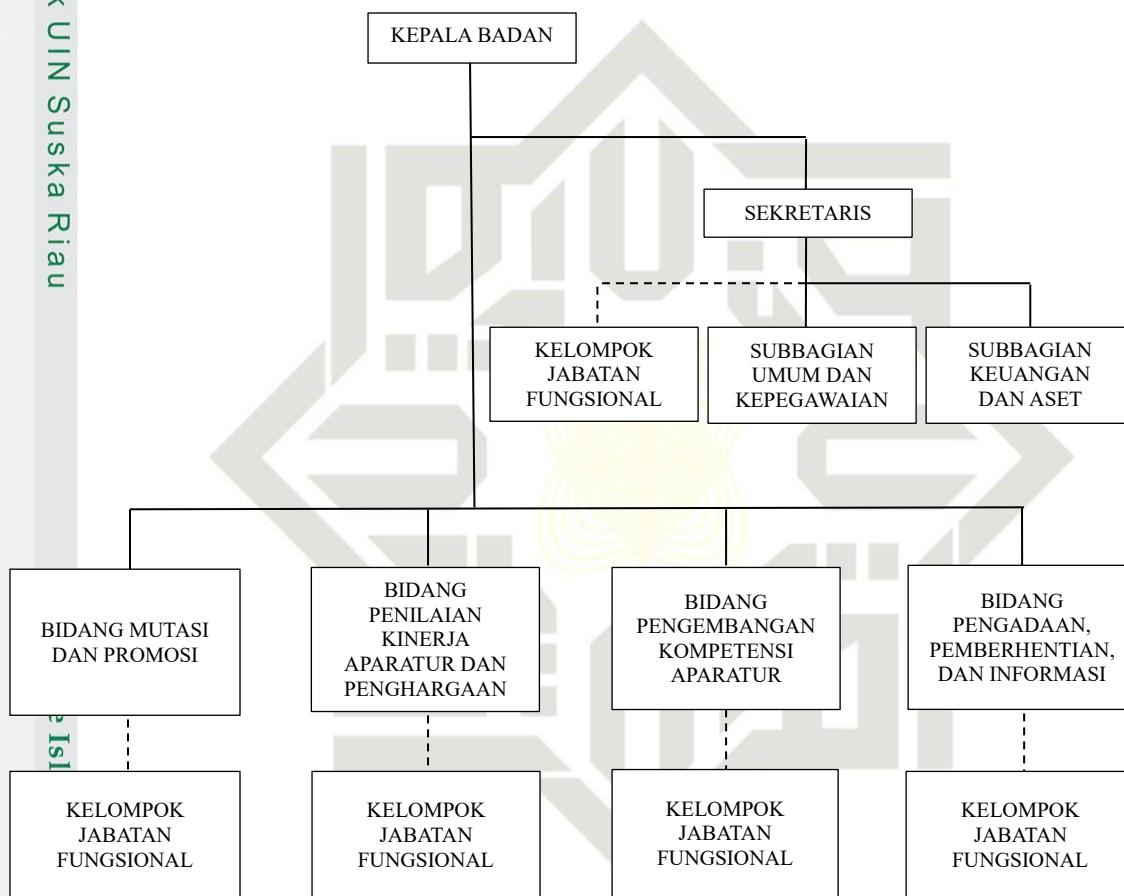
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Struktur Organisasi

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar**



*Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar, Tahun 2024*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar. Artinya pelatihan yang dilaksanakan secara tepat, relevan dengan kebutuhan pekerjaan, serta dapat diterapkan dalam pelaksanaan tugas mampu meningkatkan kemampuan kerja pegawai dan mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar. Hal ini mengindikasikan bahwa

pengembangan karir yang jelas, adil, dan berkelanjutan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja sehingga berdampak positif terhadap kinerjanya.

4. Kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi dari kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir yang saling mendukung.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar sebaiknya agar terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pembinaan teknis, penyusunan standar kerja yang jelas, serta evaluasi berkala agar pegawai mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.
2. Dalam pelaksanaan pelatihan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar perlu menyusun program pelatihan yang berbasis pada analisis kebutuhan jabatan, sehingga materi pelatihan yang diberikan benar-benar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai. Selain itu, perlu adanya pemerataan kesempatan mengikuti

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

pelatihan agar manfaat pelatihan dapat dirasakan oleh lebih banyak pegawai.

3. Dalam pengembangan karir instansi sebaiknya menjelaskan sistem pengembangan karir dan kesempatan promosi yang adil, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau disiplin kerja yang berkemungkinan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta menggunakan metode penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Aminah, Khotimah, H., Irawan, A., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Jayapura. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. 7(3), 219-237. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/893/649>

Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed). Pearson Education.

Farida & Naim, M. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2(2), 288-296. <https://jurnal.umpar.ac.id>

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamza, Y. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan. *International Journal of Economics and Management (IJEM)*, 6(1), 89–101. <https://share.google/S9nlN2cmwjbdkmc79>

Hamzah, M. & Resdiana, E. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia. *Jurnal Publik Corner Fisip Universitas Wiraraja*, 18(2), 45-57. <https://ejournalwiraraja.com/index.php/FISIP/article/view/2962/1884>

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangampang, S., Palisuri, P., & Abubakar, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal Of Economy Business Development*, 2(2), 188-194. <https://journal.unibos.ac.id/jebd/article/view/2844/2735>

Mangampang, S., Rahman, A., & Natsir, M. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Economics and Business Digital (JEBD)*, 4(1), 45–56. <https://share.google/JCMfp8bgPflMMRVE>

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

Moheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Mulyadi. (2022). *Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: CV. Azka Pustaka.

Myradean, E. D. T. & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Nusantara Building Industries Bagian FC). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 7416-7423. <https://journal.yrpipku.com/index.php/mej/article/view/2781/1862>

Nurunnisa, S. & Rani. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Kepatuhan Internal Sektjen KLHK Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*. 2(2), 99-108. <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i2.348>

Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Pinem, R. J. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 483-491. <https://ejournal3.undip.av.id/index.php/jiab/article/view/35339/27887>

Rivai, V. & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rizki, N. & Thamrin, T. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Data Statistik dan Informasi KKP Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(2), 70-78. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/article/view/12347>

Saputra, D. S. A. & Sumiati. (2024). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teknologi pada PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia di Kota Malang. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(3), 255-277. <https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/GLORY>

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.

Simatupang, B. & Putri, R. I. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Creative Agung*, 10(1), 324-331. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/creativeagung/article/view/1084>

Siregar, L. J. & Sembiring, Z. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Management, Economic and*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

*Accounting (JMEA)*, 1(1), 24-32. <https://pusdikrapublishing.com/index.php/jisc>

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

Suryani, S., Supriyanto, E., & Rahayu, R. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 72-82. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/6815>

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wahyudin, R. F., Badaruddin. & Asri. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Alauddin Makassar. *Jurnal Cash Flow*. 2(3), 399-409. <https://e-jurnal.nobel.ac.id>

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth Bapak/Ibu

Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Kampar

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Izzla Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas

Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian  
skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan**

**Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar”**. Dalam rangka

pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, maka saya mohon dengan  
hormat partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu menjawab beberapa pernyataan dan  
kuesioner penelitian ini yang telah disediakan. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan  
dijamin kerahasiannya. Atas kesediaan, bantuan, dan kerjasama Bapak/Ibu, saya  
ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,

**Izzla**  
NIM. 11970124963

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KAMPAR**

#### **Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Isi identitas anda pada lembar yang tersedia.
2. Pilih dan *ceklis* (✓) salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang dianggap benar dan sesuai apa yang Bapak/Ibu ketahui.
3. Keterangan.

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

#### **Identitas Responden**

1. Nama/Inisial : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  21-30 Tahun  41-50 Tahun  
 31-40 Tahun  >50 Tahun
4. Pendidikan :  SMA/Sederajat  S1  
 D3  S2
5. Lama Bekerja :  <1 Tahun  5-10 Tahun  
 1-5 Tahun  > 10 Tahun

### III. Pernyataan

Berilah tanda *ceklis* (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pernyataan.

#### A. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi.					
2	Hasil pekerjaan yang saya berikan umumnya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.					
3	Saya menyusun dan mengatur dokumen atau bahan kerja dengan rapi sehingga mudah ditemukan dan digunakan kembali.					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah ditargetkan.					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
6	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik agar semua pekerjaan selesai tepat waktu.					
7	Saya melaksanakan setiap tugas sesuai peran dan kewenangan saya dengan penuh kesungguhan.					
8	Saya memiliki kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya tanpa menunda-nunda.					

#### B. Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Saya memahami teori dan konsep yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.					
2	Saya mengetahui prosedur kerja yang berlaku dan dapat mengikutiinya dengan 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 mengikuti kepentingan 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**

3	Saya mampu memanfaatkan informasi yang relevan untuk mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif.					
4	Saya mampu menerapkan pengetahuan yang saya miliki secara nyata dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan norma dan prinsip etika kerja yang belaku di organisasi.					
6	Saya menjaga perilaku yang mendukung efektivitas dan efisiensi pekerjaan.					
7	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai hasil terbaik dalam setiap tugas yang diberikan.					
8	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah.					
9	Saya berusaha memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan organisasi					

**C. Variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Materi yang disampaikan dalam pelatihan relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.					
2	Instruktur menguasai materi pelatihan dengan baik dan mampu menjelaskan secara jelas.					
3	Instruktur memberikan contoh yang relevan dan mampu menjawab pertanyaan peserta dengan memuaskan.					
4	Metode pelatihan membuat saya mudah memahami materi yang disampaikan.					
5	Organisasi menyediakan prasarana dan perlengkapan yang memadai untuk menunjang kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan pelatihan.					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

6	Saya mempu mengaplikasikan keterampilan yang saya peroleh dari pelatihan kedalam pekerjaan.					
7	Pengetahuan yang saya dapatkan dari pelatihan membantu meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja saya.					
8	Sikap dan perilaku kerja saya menjadi lebih baik setelah mengikuti pelatihan yang diberikan organisasi.					

**D. Variabel Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Saya mengetahui arah karir saya dan memahami persyaratan yang diperlukan untuk mencapai jabatan yang diinginkan.					
2	Saya memiliki tujuan karir yang jelas dan terencana sesuai kemampuan saya.					
3	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan yang mendukung pengembangan diri.					
4	Organisasi mendorong saya untuk mengembangkan kemampuan melalui pembelajaran atau diklat yang relevan dengan pekerjaan.					
5	Saya memiliki peluang untuk promosi jabatan berdasarkan kinerja, kompetensi, dan pengalaman kerja.					
6	Penempatan saya saat ini sesuai dengan kemampuan, minat, dan kompetensi yang saya miliki.					
7	Organisasi mempertimbangkan kesesuaian kompetensi pegawai saat menempatkan pada jabatan tertentu.					
8	Organisasi menyediakan peluang pengembangan karir yang sesuai dengan potensi dan kemampuan saya.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

## Lampiran 2 : Tabulasi Data

NO	KOMPETENSI (X1)									TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
1	4	5	4	5	4	3	5	5	4	39
2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	41
3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	43
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	40
6	4	4	3	4	4	4	5	4	4	36
7	4	4	3	4	4	3	4	3	4	33
8	4	3	3	3	3	4	4	3	4	31
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
10	4	4	3	4	3	4	4	3	4	33
11	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32
12	4	4	3	4	3	3	3	3	4	31
13	4	3	3	4	3	4	3	4	4	32
14	4	3	3	3	3	4	4	3	4	31
15	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
16	5	3	4	4	4	4	4	3	4	35
17	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33
18	5	5	4	4	5	4	5	4	5	41
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
20	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34
21	4	5	5	4	4	4	3	3	4	36
22	4	4	5	3	4	4	4	3	4	35
23	5	4	4	3	4	4	4	3	4	35
24	5	4	4	3	4	4	5	3	3	35
25	4	3	4	5	4	4	3	4	4	35
26	4	4	3	4	3	4	5	4	3	34
27	5	4	5	4	3	3	4	3	4	35
28	4	5	3	5	3	4	5	4	3	36
29	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33
30	4	4	5	4	4	4	5	4	3	37
31	4	5	4	3	4	4	4	5	4	37
32	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
33	2	2	3	2	4	4	2	4	2	58
34	4	4	4	4	5	5	4	4	3	37
35	2	2	2	3	4	4	2	3	3	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk 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	PELATIHAN (X2)								TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	4	3	3	4	4	4	4	5	31
2	3	4	3	3	4	4	4	4	29
3	4	4	3	3	4	4	3	3	28
4	4	4	3	4	4	4	4	4	31
5	4	4	4	5	3	4	4	4	32
6	4	4	3	4	4	4	3	4	30
7	3	4	3	4	4	4	3	3	28
8	4	3	3	4	4	3	3	4	28
9	3	4	3	3	3	4	3	3	26
10	3	4	3	4	3	4	3	3	27
11	3	4	3	3	3	3	3	4	26
12	3	4	4	3	4	4	4	4	30
13	4	3	3	4	4	4	3	3	28
14	3	3	3	4	4	3	3	3	26
15	3	4	4	4	4	4	4	4	31
16	4	4	4	4	4	3	3	3	29
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	3	4	4	4	4	4	31
19	4	4	3	4	4	4	4	4	31
20	4	4	4	4	3	4	4	3	30
21	3	4	3	4	3	4	4	4	29
22	4	3	4	4	4	4	3	4	30
23	4	3	4	4	4	4	4	4	31
24	4	4	4	3	3	3	4	3	28
25	5	4	4	4	4	5	4	4	34
26	4	4	3	4	4	3	4	3	29
27	4	5	5	4	4	5	4	4	35
28	5	5	4	4	4	4	4	4	34
29	4	4	3	4	4	3	4	5	31
30	4	4	4	5	5	4	4	4	34
31	4	4	4	3	4	4	4	4	31
32	4	4	3	4	4	4	3	4	30
33	2	4	4	3	3	2	2	3	23
34	4	4	5	4	4	4	3	4	32
35	2	3	4	3	4	3	2	2	23

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

NO	PENGEMBANGAN KARIR (X3)								TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
1	5	4	4	4	5	4	3	4	33
2	5	5	4	4	4	4	4	4	34
3	4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	5	4	4	4	4	3	4	4	32
5	5	4	4	4	4	4	4	4	33
6	4	4	4	3	4	4	4	4	31
7	4	4	3	4	4	3	3	4	29
8	4	4	4	3	3	3	4	3	28
9	5	4	4	3	4	4	4	3	31
10	4	4	4	3	4	4	4	3	30
11	4	4	3	3	4	3	3	3	27
12	4	4	3	3	3	3	3	3	26
13	4	4	3	3	4	4	3	3	28
14	3	4	3	3	3	3	3	3	25
15	4	3	4	3	3	3	3	3	26
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	3	3	3	4	3	28
18	4	3	3	4	4	4	4	4	30
19	5	4	4	3	4	4	4	3	31
20	4	4	4	3	4	4	4	3	30
21	4	3	3	4	4	4	3	3	28
22	3	4	3	4	4	4	4	4	30
23	4	3	4	4	4	4	5	3	31
24	4	4	3	4	4	3	4	4	30
25	5	4	3	4	5	4	4	4	33
26	4	4	3	4	4	3	4	4	30
27	5	4	4	4	4	4	4	4	33
28	4	5	4	4	4	4	4	4	33
29	4	4	3	4	5	4	4	3	31
30	4	5	4	4	4	4	4	4	33
31	5	4	4	3	4	4	5	4	33
32	4	4	3	4	3	4	4	4	30
33	4	2	3	2	3	2	2	4	22
34	4	3	5	4	4	5	4	3	32
35	4	3	2	2	3	2	3	2	21

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

NO	KINERJA (Y)								TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	5	4	4	5	4	5	5	5	37
2	5	4	4	4	4	4	4	4	33
3	5	4	5	4	4	4	4	3	33
4	4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	5	4	4	4	4	4	5	4	34
6	5	4	4	4	4	4	4	3	32
7	4	3	3	4	3	4	4	3	28
8	4	4	3	4	4	3	3	3	28
9	4	4	4	4	4	4	4	3	31
10	4	4	3	4	4	3	3	4	29
11	4	4	4	4	3	3	3	3	28
12	4	4	3	4	4	3	4	3	29
13	4	3	3	4	4	3	3	4	28
14	4	3	3	4	4	4	4	3	29
15	4	4	3	4	4	4	4	4	31
16	5	4	4	4	4	4	3	3	31
17	5	4	4	4	4	4	4	3	32
18	5	4	4	4	4	4	5	4	34
19	4	5	4	4	4	4	3	3	31
20	5	4	4	4	4	4	4	3	32
21	4	3	3	4	4	4	4	3	29
22	4	5	4	3	4	4	3	4	31
23	4	4	3	4	4	3	4	4	30
24	3	4	4	4	5	4	4	4	32
25	4	4	5	4	4	4	4	3	32
26	4	4	3	4	4	5	4	4	32
27	5	5	4	4	4	3	4	4	33
28	4	5	5	5	4	4	4	4	35
29	4	5	4	4	4	4	3	4	32
30	5	5	4	4	4	3	4	4	33
31	5	4	4	4	4	4	5	4	34
32	4	4	4	3	4	3	4	4	30
33	3	2	3	2	3	3	3	3	22
34	5	4	4	4	5	4	4	3	33
35	2	3	3	2	2	2	4	3	21

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## Lampiran 3 : Uji Kualitas Data

## i. Uji Validitas Kinerja (Y)

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TotalY
Y.1	Pearson Correlation	1	.396*	.434**	.579**	.478**	.444**	.335*	0.158	.749**
	Sig. (2-tailed)		0.019	0.009	0.000	0.004	0.008	0.050	0.364	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.396*	1	.562**	.448**	.430*	0.193	-0.008	.359*	.653**
	Sig. (2-tailed)	0.019		0.000	0.007	0.010	0.265	0.964	0.034	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.434**	.562**	1	0.328	0.307	.343*	0.227	0.076	.639**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.000		0.054	0.073	0.044	0.190	0.664	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.579**	.448**	0.328	1	.563**	.557**	0.283	0.286	.771**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.007	0.054		0.000	0.001	0.099	0.096	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.478**	.430*	0.307	.563**	1	.480**	0.152	0.272	.687**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.010	0.073	0.000		0.004	0.382	0.114	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	.444**	0.193	.343*	.557**	.480**	1	.364*	0.205	.686**
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.265	0.044	0.001	0.004		0.032	0.238	0.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson Correlation	.335*	-0.008	0.227	0.283	0.152	.364*	1	.347*	.522**
	Sig. (2-tailed)	0.050	0.964	0.190	0.099	0.382	0.032		0.041	0.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson Correlation	0.158	.359*	0.076	0.286	0.272	0.205	.347*	1	.505**
	Sig. (2-tailed)	0.364	0.034	0.664	0.096	0.114	0.238	0.041		0.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TotalY	Pearson Correlation	.749**	.653**	.639**	.771**	.687**	.686**	.522**	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.002	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

## © Hak Cipta milik UIN Suska Riau

## iii. Uji Validitas Kompetensi (X1)

Correlations										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.475 <sup>**</sup>	.495 <sup>**</sup>	.457 <sup>**</sup>	0.222	0.080	.649 <sup>**</sup>	-0.062	.554 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		0.004	0.003	0.006	0.200	0.647	0.000	0.723	0.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.475 <sup>**</sup>	1	.361 <sup>*</sup>	.401 <sup>*</sup>	0.135	-0.082	.599 <sup>**</sup>	.350 <sup>*</sup>	0.327
	Sig. (2-tailed)	0.004		0.033	0.017	0.439	0.640	0.000	0.040	0.055
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.495 <sup>**</sup>	.361 <sup>*</sup>	1	0.181	.426 <sup>*</sup>	0.256	0.233	0.084	0.296
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.033		0.297	0.011	0.137	0.177	0.630	0.085
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.457 <sup>**</sup>	.401 <sup>*</sup>	0.181	1	0.207	0.192	.544 <sup>**</sup>	0.327	.345 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.017	0.297		0.233	0.270	0.001	0.055	0.043
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	0.222	0.135	.426 <sup>*</sup>	0.207	1	.483 <sup>**</sup>	0.222	0.274	0.190
	Sig. (2-tailed)	0.200	0.439	0.011	0.233		0.003	0.200	0.112	0.275
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	0.080	-0.082	0.256	0.192	.483 <sup>**</sup>	1	0.247	0.141	-0.107
	Sig. (2-tailed)	0.647	0.640	0.137	0.270	0.003		0.153	0.419	0.542
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	.649 <sup>**</sup>	.599 <sup>**</sup>	0.233	.544 <sup>**</sup>	0.222	0.247	1	0.293	0.308
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.177	0.001	0.200	0.153		0.088	0.072
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	-0.062	.350 <sup>*</sup>	0.084	0.327	0.274	0.141	0.293	1	-0.020
	Sig. (2-tailed)	0.723	0.040	0.630	0.055	0.112	0.419	0.088		0.910
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.9	Pearson Correlation	.554 <sup>**</sup>	0.327	0.296	.345 <sup>*</sup>	0.190	-0.107	0.308	-0.020	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.055	0.085	0.043	0.275	0.542	0.072	0.910	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TotalX1	Pearson Correlation	.725 <sup>**</sup>	.681 <sup>**</sup>	.620 <sup>**</sup>	.684 <sup>**</sup>	.564 <sup>**</sup>	.386 <sup>*</sup>	.779 <sup>**</sup>	.440 <sup>**</sup>	.511 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.022	0.000	0.008	0.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*\*. 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**

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

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TotalX2	
X2.1	Pearson Correlation	1	0.214	0.140	.475**	.350*	.472**	.544**	.451**	.778**	
	Sig. (2-tailed)		0.217	0.421	0.004	0.040	0.004	0.001	0.007	0.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X2.2	Pearson Correlation	0.214	1	0.265	0.000	-0.126	0.285	.348*	0.135	.431**	
	Sig. (2-tailed)	0.217		0.124	1.000	0.471	0.098	0.041	0.440	0.010	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X2.3	Pearson Correlation	0.140	0.265	1	0.072	0.081	0.189	0.097	-0.002	.386*	
	Sig. (2-tailed)	0.421	0.124		0.679	0.642	0.278	0.581	0.990	0.022	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X2.4	Pearson Correlation	.475**	0.000	0.072	1	0.304	0.315	0.325	0.333	.584**	
	Sig. (2-tailed)	0.004	1.000	0.679		0.075	0.066	0.056	0.050	0.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X2.5	Pearson Correlation	.350*	-0.126	0.081	0.304	1	0.250	0.163	0.276	.457**	
	Sig. (2-tailed)	0.040	0.471	0.642	0.075		0.148	0.351	0.109	0.006	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X2.6	Pearson Correlation	.472**	0.285	0.189	0.315	0.250	1	.491**	.349*	.705**	
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.098	0.278	0.066	0.148		0.003	0.040	0.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X2.7	Pearson Correlation	.544**	.348*	0.097	0.325	0.163	.491**	1	.583**	.756**	
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.041	0.581	0.056	0.351	0.003		0.000	0.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X2.8	Pearson Correlation	.451**	0.135	-0.002	0.333	0.276	.349*	.583**	1	.668**	
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.440	0.990	0.050	0.109	0.040	0.000		0.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
TotalX2	Pearson Correlation	.778**	.431**	.386*	.584**	.457**	.705**	.756**	.668**	1	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.010	0.022	0.000	0.006	0.000	0.000	0.000		
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	

\*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.

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

## IV. Uji Validitas Pengembangan Karir (X3)

		Correlations								TotalX3	
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TotalX3	
X3.1	Pearson Correlation	1	0.184	.364*	0.127	.403*	0.223	0.254	0.256	.520**	
	Sig. (2-tailed)		0.290	0.032	0.469	0.017	0.198	0.141	0.138	0.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X3.2	Pearson Correlation	0.184	1	0.230	.365*	0.292	0.314	.378*	0.298	.591**	
	Sig. (2-tailed)	0.290		0.184	0.031	0.088	0.066	0.025	0.082	0.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X3.3	Pearson Correlation	.364*	0.230	1	0.214	0.163	.557**	.486**	0.111	.609**	
	Sig. (2-tailed)	0.032	0.184		0.216	0.349	0.001	0.003	0.527	0.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X3.4	Pearson Correlation	0.127	.365*	0.214	1	.574**	.572**	.443**	.535**	.740**	
	Sig. (2-tailed)	0.469	0.031	0.216		0.000	0.000	0.008	0.001	0.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X3.5	Pearson Correlation	.403*	0.292	0.163	.574**	1	.592**	.325	0.326	.698**	
	Sig. (2-tailed)	0.017	0.088	0.349	0.000		0.000	0.057	0.056	0.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X3.6	Pearson Correlation	0.223	0.314	.557**	.572**	.592**	1	.571**	0.188	.784**	
	Sig. (2-tailed)	0.198	0.066	0.001	0.000	0.000		0.000	0.281	0.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X3.7	Pearson Correlation	0.254	.378*	.486**	.443**	0.325	.571**	1	0.203	.713**	
	Sig. (2-tailed)	0.141	0.025	0.003	0.008	0.057	0.000		0.242	0.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X3.8	Pearson Correlation	0.256	0.298	0.111	.535**	0.326	0.188	0.203	1	.549**	
	Sig. (2-tailed)	0.138	0.082	0.527	0.001	0.056	0.281	0.242		0.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
TotalX3	Pearson Correlation	.520**	.591**	.609**	.740**	.698**	.784**	.713**	.549**	1	
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001		
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.

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

a.

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

b.

Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

1.

#### 1. Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.805	8

#### 2. Uji Reliabilitas Kompetensi (X1)

##### Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.788	9

#### 3. Uji Reliabilitas Pelatihan (X2)

##### Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.750	8

#### 4. Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X3)

##### Reliability Statistics

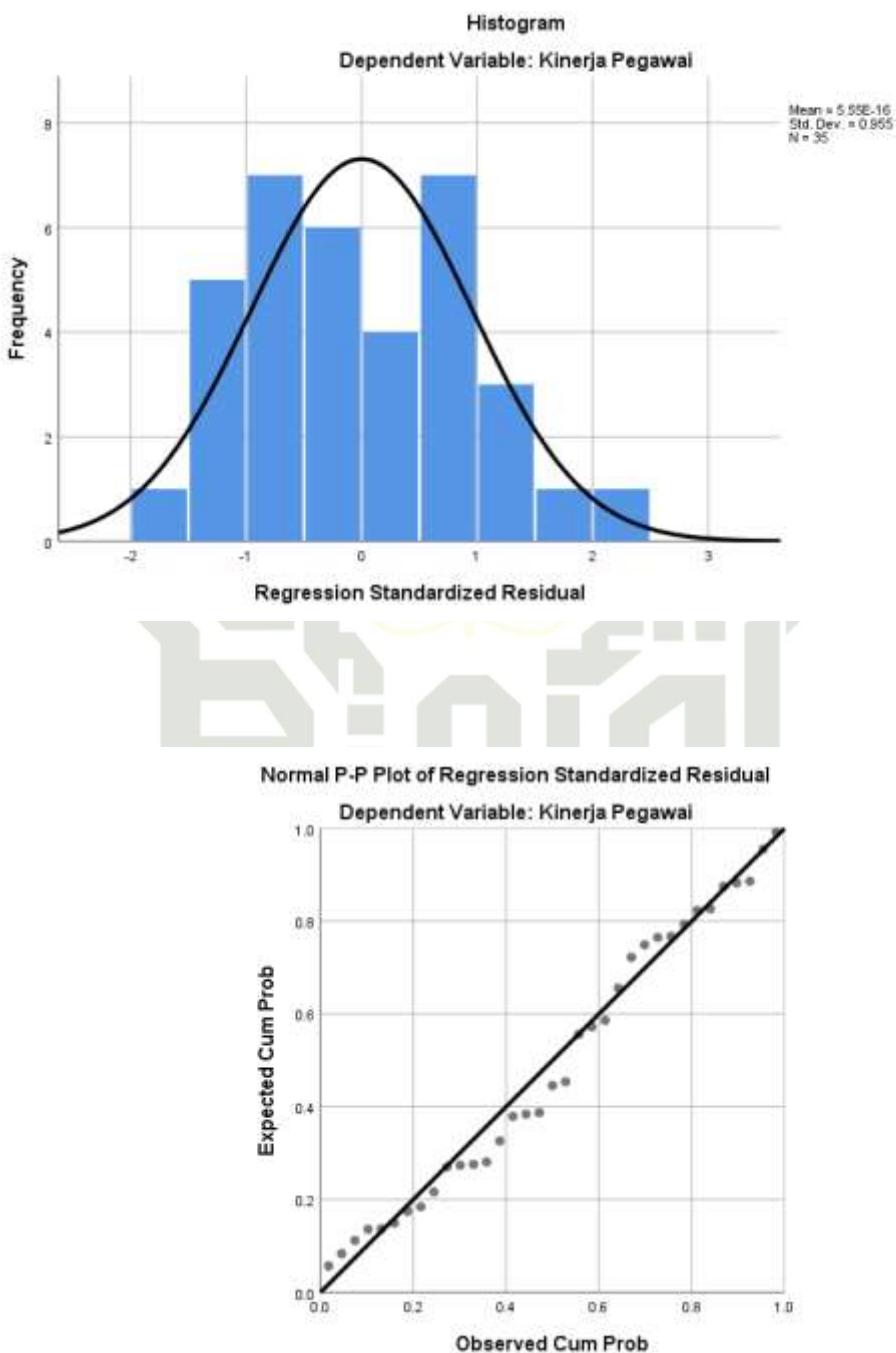
Cronbach's

Alpha	N of Items
.808	8

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

 1. Uji Normalitas


## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Z		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23958683
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.074
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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

## 2. Uji Multikolinearitas

 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics			
				Beta			Toleran	VIF		
		B	Std. Error							
1	(Constant)	-1.108	2.518		-.440	.663				
	Kompetensi	.370	.101	.434	3.648	.001	.346	2.893		
	Pelatihan	.346	.115	.305	3.012	.005	.476	2.099		
	Pengembangan Karir	.297	.144	.288	2.060	.048	.249	4.010		

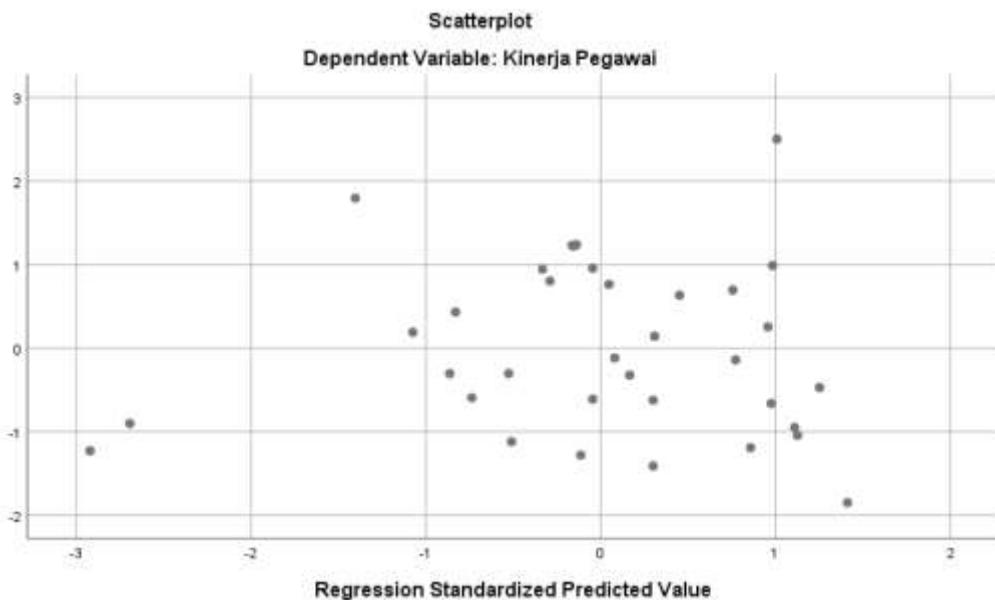
- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## © Hak Cipta milik UIN Suska Riau

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 3. Uji Heteroskedastisitas



## Lampiran 5 : Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.108	2.518		-.440	.663
	Kompetensi	.370	.101	.434	3.648	.001
	Pelatihan	.346	.115	.305	3.012	.005
	Pengembangan Karir	.297	.144	.288	2.060	.048

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.

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

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

## Lampiran 6 : Uji Hipotesis

## 1. Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.108	2.518		-.440	.663
	Kompetensi	.370	.101	.434	3.648	.001
	Pelatihan	.346	.115	.305	3.012	.005
	Pengembangan Karir	.297	.144	.288	2.060	.048

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## 2. Uji F

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	292.499	3	97.500	57.854	.000 <sup>b</sup>
	Residual	52.244	31	1.685		
	Total	344.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan, Kompetensi

 Lampiran 7 : Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.921 <sup>a</sup>	.848	.834		1.298

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan, Kompetensi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**BIOGRAFI PENULIS**

Skripsi ini ditulis oleh Izzla, lahir di Kuok, 24 Desember 2000. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Agustiar dan Ibu Asnidar. Penulis berasal dari Desa Lereng, Kecamatan Kuok, Kabupaten Kampar. Pendidikan penulis di mulai dari SDN 002 Terpadu

Kuok tamat pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan di MTSN Model Kuok tamat pada tahun 2016 dan selanjutnya ke jenjang pendidikan di SMAN 1 Bangkinang Kota tamat pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis baru melanjutkan pendidikan perkuliahan lulus jalur SBMPTN dengan program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2022 penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Bank Riau Kepri Bangkinang dan melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Pulau Jambu, Kecamatan Kuok, Kabupaten Kampar. Penulis melaksanakan Ujian Munaqasah pada hari Selasa, 13 Januari 2026 dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar” dan telah dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Manajemen (S.M).