



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

BAB II TELAAH PUSTAKA

A. Teori Dasar

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di dalamnya menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Mangkunegara (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi organisasi. Sumber Daya Manusia berperan penting dalam keberlangsungan suatu organisasi dan berperan penting dalam tercapainya sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang baik, yaitu sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang baik dalam bekerja. (Riska Afrianti Eka Putri et al., 2024)

2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja / karyawan yang profesional / kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal



meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia.(Mamuaya, 2015)

Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

1) Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial dalam manajemen sumber daya manusia meliputi empat fungsi dari manajemen yang disingkat dengan POAC, yaitu

a. Perencanaan.

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagaian organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.



d. Pengawasan

Fungsi pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia adalah melakukan pengamatan dan koreksi terhadap kinerja karyawan / anggota organisasi apakah telah sesuai dengan perencanaan awal organisasi perusahaan. Jika terjadi penyimpangan apakah cukup dilakukan perbaikan atau perlu melakukan penyesuaian kembali terhadap rencana yang telah ditetapkan.

2) Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam manajemen terdapat 6 (enam) fungsi operasional sebagai berikut :

a. Pengadaan (Procurement)

Fungsi operasi manajemen SDM yang pertama adalah pengadaan (procurement). Fungsi pengadaan berhubungan dengan mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang penting untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan kebutuhan sumber daya manusia berikut perekrutan, penyeleksian dan penempatan kerja.

b. Pengembangan (Development)

Setelah tenaga kerja diperoleh, mereka harus mengalami perkembangan. Perkembangan yang berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pelatihan, yang penting bagi kinerja pekerjaan. Kegiatan



ini sangat penting dan akan terus berkembang dikarenakan perubahan perubahan teknologi, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial.

c. Kompensasi (Compensation)

Fungsi ini didefinisikan sebagai pemberian upah yang cukup dan wajar kepada tenaga kerja atas kontribusi/jasa mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi.

d. Integrasi atau Penyatuan (Integration)

Walaupun sudah menerima pegawai, sudah mengembangkannya, dan sudah memberikan kompensasi yang memadai, perusahaan masih menghadapi masalah yang sulit, yaitu “ integrasi atau penyatuan” . Dalam hal ini pegawai secara individu diminta mengubah pandangannya, kebiasaannya, dan sikap- sikap lainnya yang selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan agar disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan.

e. Perawatan atau Pemeliharaan (Maintenance)

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

f. Pemisahan / Pelepasan / Pensiun (Separation)

Adalah semua keputusan hubungan kerja baik pemisahan, pensiun ataupun PHK itu sendiri diatur oleh fungsi manajemen SDM. Semua



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

urusan pensiun pegawai yang telah lama berkontribusi pada perusahaan diurus pada divisi ini.

3. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi (Apriliana et al., 2021).

Menurut Handoko Pelatihan (training) dimaksudkan untuk menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh ketrampilan operasional sistematis. (Bariqi, 2018).

Menurut (Wahyuddin & Zaki, 2023) Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang pegawai.

4. Indikator Pelatihan Kerja

Dalam (Nurhaliza & Alamsyah, 2025) Menurut Bagus Handoko et al. (2021), indikator pelatihan meliputi:



- a) Instruktur
- b) Peserta
- c) Materi Pelatihan
- d) Metode Pelatihan

5. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Pelatihan menurut Veithzal dan sagala dalam (Anuar, 2021) antara lain:

1) Efektivitas Biaya

Faktor ini berkaitan dengan efisiensi penggunaan sumber daya dalam pelaksanaan pelatihan. Organisasi perlu mempertimbangkan ketersediaan anggaran yang tersedia untuk pelatihan dan memastikan bahwa biaya yang dikeluarkan sebanding dengan manfaat yang dihasilkan. Pelatihan yang efektif biaya akan memberikan nilai tambah yang signifikan bagi organisasi.

2) Materi Program yang dibutuhkan

Faktor ini mengacu pada kebutuhan dan kecocokan materi program pelatihan dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan. Program pelatihan harus dirancang sedemikian rupa sehingga sesuai dengan tujuan dan kebutuhan individu atau kelompok yang akan mengikuti pelatihan. Materi program yang relevan dan berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang relevan akan meningkatkan efektivitas pelatihan.



3) Prinsip-prinsip pembelajaran

Prinsip-prinsip pembelajaran yang efektif, seperti partisipasi aktif, interaksi, pengalaman nyata, dan umpan balik, dapat meningkatkan efektivitas pelatihan. Pendekatan yang berpusat pada peserta dan memperhatikan gaya belajar individu akan membantu peserta pelatihan memperoleh pemahaman yang lebih baik dan menerapkan keterampilan yang dipelajari.

4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas

Fasilitas yang sesuai, seperti ruang kelas yang nyaman, peralatan pelatihan yang memadai, dan infrastruktur pendukung lainnya, akan memberikan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran yang efektif. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas akan berdampak pada kenyamanan dan keterlibatan peserta pelatihan.

5) Kemampuan dan preferensi instruktur pendidikan dan pelatihan

Faktor ini melibatkan kemampuan, pengalaman, dan preferensi instruktur yang mengajar dalam pelatihan. Instruktur yang memiliki pengetahuan mendalam dalam bidang yang diajarkan, kemampuan komunikasi yang baik, dan pendekatan pengajaran yang efektif akan berkontribusi pada efektivitas pelatihan.

6. Pengertian Kinerja Pegawai

Sinambela (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. (dalam Pardede et al., 2023).

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara dalam Santoso (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

7. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator Kinerja (Robbins, 2016): 1. Kualitas Kerja : Memastikan standar operasional dan kepuasan pelanggan tercapai. 2. Kuantitas : Jumlah output yang dihasilkan. 3. Ketepatan Waktu : Penyelesaian tugas sesuai waktu yang ditentukan. 4. Tanggung Jawab : Bertanggung Jawab atas semua pekerjaannya (Nurhaliza & Alamsyah, 2025).

8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Carlos & Rodrigues (2016) kinerja pegawai dipengaruhi (1) Job knowledge yaitu perilaku yang mencerminkan sejauh mana individu memiliki pengetahuan dan kemampuan yang relevan dengan pekerjaan mereka, (2) Organizational skill merupakan perilaku yang mencerminkan keterampilan yang relevan dengan organisasi pekerjaan, seperti perencanaan dan pengorganisasian, pemecahan masalah, pemantauan dan pengendalian sumber daya dan memenuhi tenggat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, (3) Efficiency yaitu perilaku yang



mencerminkan sejauh mana individu secara efisien melakukan tugas-tugas yang penting bagi pekerjaan mereka. (4) Persistent effort merujuk pada ketekunan atau kegigihan untuk mencapai tujuan, (5) Cooperation yaitu efektivitas dalam bekerja dengan orang lain atau kemampuan bekerja dalam tim, eksekusi tugas ekstra dan membantu orang lain, (6) Organizational consciousness yaitu mencerminkan kepatuhan dan disiplin pribadi, sejauh mana individu menahan diri dari perilaku kinerja negatif, seperti absensi berlebihan dan pelanggaran aturan dan prosedur kerja. (7) Interpersonal and relational skills merupakan keterampilan komunikasi/negosiasi lisan dan tulisan, resolusi konflik, mempengaruhi orang lain dalam jejaring sosial. (Ahmad, 2022).

Sumarsid et.al (2023) Sebagai seorang pemimpin, penting untuk memahami dan mengelola faktor-faktor ini untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, menetapkan tujuan yang jelas dan memotivasi karyawan untuk mencapainya, menciptakan budaya kerja yang positif, serta membangun hubungan kerja yang baik dengan karyawan.

9. Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut Edison et al. (2016) adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan



(knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). (dalam Pardede et al., 2023).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Kaur & Kaur, 2020).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, masih (Saban et al., 2020).

10. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (2008) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, faktor-faktor tersebut antara lain 1) Keyakinan dan Nilai-Nilai .2) keterampilan. 3) Pengalaman. 4) Karakteristik pribadi. 5) Motivasi. 6) Kemampuan intelektual. (Tarigan, 2021)

Menurut (Wibowo, 2016:283) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, yaitu: 1. Keyakinan dan Nilai-nilai. 2. Keterampilan. 3. Pengalaman. 4. Karakteristik kepribadian. 5. Motivasi. 6. Isu emosional. 7. Kemampuan intelektual. 8. Budaya organisasi.

11. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Wibowo (2010:75) terdiri dari 3 yaitu 1) pengetahuan , 2) Pemahaman, dan 3) Kemampuan dan 4) Sikap.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

B. Peneliti Terdahulu

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

No	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Vera Sylvia Saragi Sitio, 2022)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah M-Progress Vol.12, No. 2	Pelatihan kerja, Kompetensi, Kinerja, Kemampuan Kerja. Alat analisis: Kuantitatif SEM-PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja dan kompetensi terhadap kinerja. Namun terdapat tidak ada pengaruh tidak langsung pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening.
2	(Putri, 2024)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kompetensi Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 5, No. 1	Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi, Kinerja. Alat analisis: Kuantitatif – Path Analisis	Hasil penelitian menunjukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan, pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi, kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan tidak berpengaruh antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan memasukan kompetensi sebagai variabel intervening.
3	(Putra & Hendriani, 2020)	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola Bumdes. Jurnal Ekonomi KIAT, Vol. 31, No. 2	Pelatihan, Kompetensi, Kinerja, Komitmen. Alat Analisis : SEM-PLS	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan, kompetensi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi. Pelatihan dan kompetensi secara tidak langsung melalui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi.

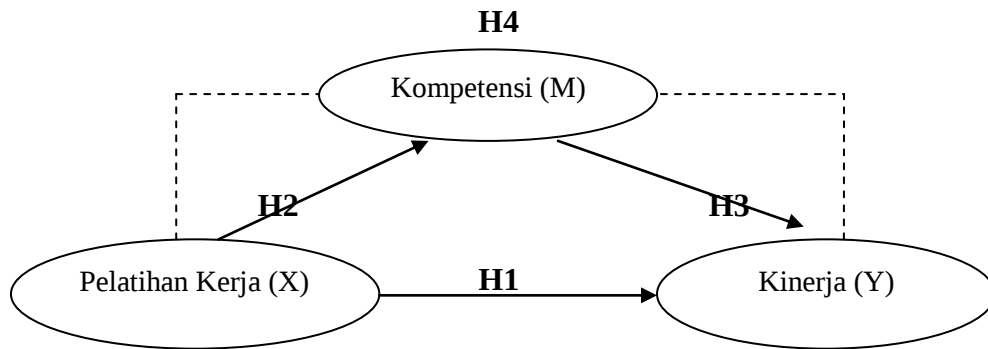


- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Universitas Islam Indragiri

4	(Riska Afrianti Eka Putri et al., 2024)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Puskesmas. Journal of Management and Creative Business, Vol. 2, No. 2	Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Kinerja. Alat analisis: Structural Equation Modeling (SEM-PLS)	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi sebagai variabel mediasi.
5	(O. P. Sari & Sari, 2025)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan, Vol. 1, No. 4	Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, Kinerja Pegawai, Pengembangan Karir. Alat analisis: Analisis Jalur (Path Analysis)	Pelatihan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui pengembangan karir sebagai variabel mediasi.

C. Kerangka Pemikiran

Pengertian kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2018: 60) adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah sintesa atau model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori itu berhubungan satu dengan lainnya berdasarkan teori-teori yang dikumpulkan.



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

Keterangan:

- 1) **X** : Pelatihan Kerja (Variabel Independen)
- 2) **M** : Kompetensi (Variabel Mediasi)
- 3) **Y** : Kinerja Pegawai (Variabel Dependen)

D. Hipotesis

Sugiyono menyatakan bahwa hipotesis adalah solusi temporer untuk rumusan masalah penelitian. Dalam hal ini, rumusan masalah penelitian ditulis dalam bentuk kalimat pertanyaan. Meskipun demikian, jawaban yang baru diberikan tidak didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, tetapi didasarkan pada teori yang relevan. Hipotesis penelitian ini adalah, berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas :

- H1.** Diduga Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.
- H2.** Diduga Pelatihan Kerja Berpengaruh terhadap Kompetensi Pegawai Badan Pusat Statistik.
- H3.** Diduga Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Badan Pusat Statistik.



H4. Diduga Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

E. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) Definisi operasional merupakan penentu konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel berguna untuk memahami secara lebih dalam mengenai variabel di dalam sebuah penelitian.

Tabel 2. 2 Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Item	Skala
1.	Pelatihan Kerja (X)	Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi (Apriliana et al., 2021).	1. Instruktur	1-2	Ordinal
			2. Frekuensi Pelatihan	3-4	Ordinal
			3. Materi Pelatihan	5-6	Ordinal
			4. Penerapan Hasil Pelatihan	7-8	Ordinal
2.	Kompetensi (M)	Kompetensi menurut Edison et al.(2016) adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan	1. Pengetahuan	1-2	Ordinal
			2. Pemahaman	3-4	Ordinal
				5-6	Ordinal
				7-8	Ordinal



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
 3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
- Universitas Islam Indragiri**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Item	Skala
		(knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).	4. Sikap		
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Sinambela (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Tanggung Jawab	1-2 3-4 5-6 7-8	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal