

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka di dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusia yang bermotivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang dihadapi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai akan perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Potensi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan mencapai tujuan. Definisi tersebut menjelaskan bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh suatu organisasi/perusahaan.

Sumber daya manusia juga merupakan salah satu pelaku dalam menentukan dari suatu perusahaan tersebut, dalam hal ini karyawan haruslah benar-benar mempunyai kemampuan karyawan dalam menggapai masalah



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

perusahaan perusahaan tersebut sangat penting, salah satunya sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam perusahaan, seharusnya perusahaan memberikan suatu perhatian kepada karyawan, dengan demikian akan memberikan semangat bagi kinerja seorang karyawan, keberhasilan perusahaan juga akan tercapai karena prestasi yang baik oleh kemampuan seorang karyawan dalam perusahaan itu.

Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Faktor pendukung terciptanya produktivitas tinggi atau faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara profesional, budaya kerja, persaingan, dan globalisasi (Tjuju Yuniarsih dan Suwatno 2011 : 156).

PT. Holistika Primagrahita adalah sebuah perusahaan konsultan engineering yang didirikan pada tahun 1993 di Pekanbaru dan bergerak di bidang jasa konsultandalam menangani sebuah pengawasan dan perencanaan dalam mengerjakan sebuah proyek yang meliputi pembuatan laporan proyek, pengelolaan dan gambar-gambar konstruksi. PT. Holistika Primagrahita di bangun atas tuntutan pembaguan ekonomi dan *science* di Indonesia yang begitu cepat dan PT.Holistika berusaha untuk membangun negara kita tercinta ini dalam menstranfer ilmu dan teknologi serta membangun sumber daya manusia Indonesia.

**Tabel 1.1. Data Target Penyelesaian Pekerjaan pada PT. Holistika Primagrahita Pekanbaru Tahun 2012 – 2016**

Tahun	Nama Paket Pekerjaan	Target penyelesaian	Penyelesaian proyek
2012	1. Fasilitasi pendampingan Perumahan Swadaya Kab. Lingga	2,5 Bulan	2,5 Bulan
	2. Penyusunan Rencana Induk Kebakaran (RIK) Kota Dumai (Paket 01)	2 Bulan	2,2 Bulan
	3. Penyusunan Rencana Tata Bangunan dan Lingkungan (RTBL)	2 Bulan	2 Bulan
	4. Perencanaan Pembangunan Jaringan Air Bersih/Air Minum Kota Dumai	3 Bulan	3,2 Bulan
	5. Pengawasan Teknis Pembangunan Fasilitas Pengaman Jembatan Kecamatan Siak	3 Bulan	3,1 Bulan
2013	1. Kawasan Keselamatan Operasi Penerbangan (Kkop)	3 Bulan	3 Bulan
	2. Penyusunan RTBL Kota Bagan	3,3 Bulan	3,5 Bulan
	3. Penyusunan Dokumen KLHS Kota Bengkalis	3 Bulan	3,1 Bulan
	4. Review Penyediaan Sistem Air Bersih Kecamatan Pinggir	2 Bulan	2 Bulan
2014	1. FS Kajian Ulang dan Appraisal Pembangunan Infrastruktur Air Minum Kota Dumai	3 bulan	3,1 Bulan
	2. SPPIP Kabupaten Bengkalis	2,5 Bulan	3 Bulan
	3. Konsultan Manajemen dan Pembangunan/Infrastruktur Perdesaan	3 Bulan	3 Bulan
	4. Masterplan SMK/STM Kota Pekanbaru	3 Bulan	3,4 Bulan
	5. Perencanaan Pelebaran	2 Bulan	2 Bulan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak

ci

milik UIN Suska Riau

Sta Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

	Jalan Labuhan Tangga Kecil menuju Batu 8		
2015	1. Riview Desain (DED) Jaringan Irigasi D.I Jeriji	3 Bulan	3 Bulan
	2. Penyusunan Rencana Pengembangan Kawasan Pemukiman Prioritas (RPKPP) Kota Sawahlunto	3 Bulan	3,2 Bulan
	3. Masterplan Persampahan Kabupaten siak	2 Bulan	2,2 Bulan
	4. Pekerjaan Penyusunan Review DED TPA Sungai Beringin Kabupaten Indragiri Hilir	2 Bulan	2 Bulan
2016	1. Masterplan Pesampahan Kota Duri Kec. Mandau	3 Bulan	3 Bulan
	2. Perencanaan Teknis Manajemen Persampahan dan DED TPA Kulim	3 Bulan	3,5 Bulan
	3. Pengawasan Peningkatan Jalan (Wilayah C)	2,5 Bulan	2,8 Bulan
	4. Penyusunan Rencana Pengembangan Kawasan Permukiman Prioritas (RPKPP) Kota Pekanbaru	3 Bulan	3 Bulan

**Sumber :PT. Holistika Primagrahita pekanbaru**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2012 ada 3 paket pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai target, pada tahun 2013 ada 2 pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai target, dan pada tahun 2014 juga ada 3 pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai paket, begitu juga dengan tahun 2015 ada 2 pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai target penyelesaian. Sedangkan pada tahun 2016 masih terjadi lagi 1 pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai target.

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui dengan jelas bahwa permasalahan utama yang terjadi disini di akibatkan oleh kurangnya disiplin kerja



karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya target penyelesaian yang telah ditentukan. Karena pada dasarnya pencapaian suatu usaha akan maksimal jika pekerjanya selalu mengutamakan kedisiplinan agar waktu dan biaya yang dikeluarkan tidak sia-sia dan juga supaya tercapai tujuan dari perusahaan yang efektif dan efisien.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan pada PT. Holistika Primagrahita Pekanbaru akibat yang ditimbulkan dari kurangnya disiplin sehingga target dalam menyelesaikan proyek pekerjaan tersebut ada yang tidak tercapai, maka perusahaan akan dikenakan sanksi berupa denda sesuai dengan yang telah ditentukan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut banyak hal yang bisa dilakukan perusahaan antara lain dengan memberikan pelatihan yang baik agar karyawan dapat menambah kemampuan dan keterampilannya agar dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut pandangan para ahli pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang begitu singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori **Rivai (2005:226)**.

Pada sebuah organisasi/perusahaan pelatihan sangat besar manfaatnya bagi karyawan dan akan menunjang produktivitas kerja karyawan. Karena pelatihan mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang akan membantu karyawan untuk bertanggung jawab lebih besar diwaktu yang akan datang. Pelatihan diperlukan baik oleh karyawan baru maupun yang sudah berpengalaman. Meskipun karyawan baru telah menjalani orientasi komprehensif

mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan, mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu. Begitu juga para karyawan lama telah berpengalaman mungkin memerlukan pelatihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan kerja yang buruk atau untuk mempelajari keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka. Bagaimanapun juga, orang seharusnya tidak berhenti belajar setelah menamatkan pendidikan formal, karena belajar adalah suatu proses seumur hidup. Oleh karena itu program pelatihan karyawan harus bersifat continue dan dinamis.

**Tabel 1.2. Data Pelatihan yang pernah diikuti oleh karyawan PT. HolistikaPrimagrahita Pekanbaru Tahun 2012 – 2016**

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan yang mengikuti	Jumlah Karyawan (Orang)
2012	1. Pelatihan AMDAL	5	55
	2. Pelatihan Jalan Oleh LPJK Riau	7	55
	3. Pelatihan Struktur Gedung oleh LPJK Riau	9	55
2013	1. Pelatihan Tenaga Inti Pelaksana dan Pengawasan Pekerjaan Pembangunan Jalan dan Jembatan	9	52
	2. Pelatihan Program Struktur Menggunakan SAP	6	52
	3. Pelatihan Keinstrukturan Bidang Jasa Konstruksi	8	52
2014	1. Pelatihan Teknik Pemetaan dan Survey Lapangan	7	48
	2. Pelatihan Landscape dan Pertamanan	7	48
	3. Pelatihan Manajemen Perawatan Bangunan Gedung dan Fasilitas	3	48
	4. Pelatihan Manajemen Bangunan dan Aset	9	48
2015	1. Pelatihan Construction Manajement	9	47
	2. Pelatihan Hukum Kontrak dan Konstruksi	10	47

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan yang mengikuti	Jumlah Karyawan (Orang)
2016	1. Pelatihan Aspek Hukum dan Kasus Hukum dalam Proyek Konstruksi	5	43
	2. Pelatihan Quality Control of Civil Work (Pengendalian Mutu pada Proyek Konstruksi)	8	43
	3. Pelatihan Green Building and Factory	3	43
	4. Pelatihan Lndscape Pertanahan Lingkungan	9	43
	5. Pelatihan Teknik Pemetaan dan Survey Lapangan	8	43

**Sumber : PT Holistika Primagrahita Pekanbaru**

Berdasarkan tabel pelatihan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan yang diadakan oleh perusahaan masih belum maksimal karena bisa dilihat pada tahun 2015 pelatihan yang dilaksanakan hanya 2 pelatihan saja dalam jangka waktu 1 tahun. Sedangkan pelatihan ini sangat besar manfaatnya baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Karena dengan adanya pelatihan akan dapat menambah keterampilan karyawan dan juga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Hubungan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dapat berupa materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan. Hal ini akan memberikan produktivitas yang tinggi bagi karyawan

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

ataupun dalam tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan (Dharma,1995).

Selain pelatihan, disiplin kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Singodimejo 2002 didalam Sutrisno (2009 : 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pemimpin yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

**Tabel1.3. Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Holistika Primagrahita Pekanbaru Tahun 2012 – 2016**

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi tidak hadir rata-rata/hari		Lambat Masuk rata-rata/hari		Cepat pulang rata-rata/hari	
		F	%	F	%	F	%
2012	55	5	9,09	6	10,9	4	7,27
2013	52	4	7,60	5	9,61	3	5,76
2014	48	4	8,33	5	10,4	4	8,33
2015	47	3	6,38	3	6,30	4	8,51
2016	43	3	6,97	3	6,97	4	8,51

**Sumber : PT Holistika Primagrahita Pekanbaru**



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan masih rendah. Pada tahun 2012 dengan jumlah karyawan 55 orang sedangkan jumlah yang diperoleh tingkat rata-rata alfa/hari 5 orang berarti 9,09 %. Lambat masuk rata-rata/hari orang berarti 6 orang berarti 10,90 %. Dan cepat pulang rata-rata/hari ada 4 orang berarti 7,27 %. Pada tahun 2013 dengan jumlah karyawan 52 orang sedangkan jumlah yang diperoleh tingkat rata-rata alfa/hari 4 orang berarti 7,69 %. Lambat masuk rata-rata/hari orang berarti 5 orang berarti 9,61 %. Dan cepat pulang rata-rata/hari ada 3 orang berarti 5,76 %. Pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 48 orang sedangkan jumlah yang diperoleh tingkat rata-rata alfa/hari 4 orang berarti 8,33 %. Lambat masuk rata-rata/hari orang berarti 5 orang berarti 10,41 %. Dan cepat pulang rata-rata/hari ada 4 orang berarti 8,33 %. Pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan 47 orang sedangkan jumlah yang diperoleh tingkat rata-rata alfa/hari 3 orang berarti 6,38 %. Lambat masuk rata-rata/hari orang berarti 3 orang berarti 6,38 %. Dan cepat pulang rata-rata/hari ada 2 orang berarti 4,25 %. Pada tahun 2016 dengan jumlah karyawan 43 orang sedangkan jumlah yang diperoleh tingkat rata-rata alfa/hari 3 orang berarti 6,97 %. Lambat masuk rata-rata/hari orang berarti 3 orang berarti 6,97 %. Dan cepat pulang rata-rata/hari ada 4 orang berarti 8,51 %.

Dari keterangan ini dapat disimpulkan bahwa masih banyaknya karyawan yang belum menjunjung nilai kedisiplinan tersebut. Sedangkan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, dan disiplin yang tidak baik akan menjadi penghalang dan akan memperlambat suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Diterangkan pula oleh Yulk dalam **Siagian (2002)**,

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitasnya. Produktivitas karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka akan dipastikan produktivitas kerja pada organisasi tersebut pasti akan menurun.

Melihat kondisi diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Holistika Primagrahita Pekanbaru.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian-uraian yang dijelaskan pada latar belakang masalah diatas maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Holistika Primagrahita ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Holistika Primagrahita ?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Holistika Primagrahita ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara signifikan terhadap produktivita kerjakaryawan pada PT. Holistika Primagrahita.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Holistika Primagrahita.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Holistika Primagrahita.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, antara lain :

a. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dan mempertajam daya analisis mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

b. Bagi perusahaan

Bagi PT Holistika Primagrahita Pekanbaru, penelitian ini dapat memberikan sumbangan berupa informasi mengenai pentingnya pelatihan dan disiplin kerja sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Sebagai bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi, khususnya mengadakan penelitian masalah sumber daya manusia (SDM).

## 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.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam bab ini dibagi menjadi 6 bab dengan susunan sebagai berikut :

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini memuat latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari definisi, konsep teori-teori, referensi yang bersumber dari : buku, review, jurnal, publikasi yang relevan dengan masalah yang diteliti, kajian-kajian terdahulu, pandangan islam terhadap masalah penelitian, dan kerangka pemikiran.

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

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang meliputi lokasi, waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik analisis data.

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

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, serta tugas dan kewajiban pada setiap bagiannya.

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

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum responden, deskripsi variabel, analisa hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian.

## **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab terakhir ini, menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan dilanjutkan mengemukakan saran-saran yang berguna bagi perusahaan yang diteliti dan kepada peneliti selanjutnya.

### **Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

