

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.

## BAB II

### LANDASANTEORI

#### 2.1. Kinerja

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :

Menurut **Mangkunegara (2013)**, mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **Sedarmayanti (2011)**, mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut **Wibowo (2010)**, mengemukakan bahwa Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

#### 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.

### 2.1.2. Indikator Kinerja

**Mangkunegara (2013)**, mengemukakan bahwa indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian iniyaitu :

a) **Kualitas**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) **Kuantitas**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) **Pelaksanaan tugas**

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 2.1.3. Pengertian Kemampuan

Kemampuan adalah memfokuskan kepada kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, dan kemampuan sikap. Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka

semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi kemampuan karyawan sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan.

#### 2.1.4. Macam-Macam Kemampuan Kerja

Seluruh kemampuan seseorang individu pada hakikatnya tersusun dari tiga faktor yaitu (**Rivai, 2010**) :

##### a. Kemampuan Intelektual

Melalui Tes IQ misalnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Selain dari kemampuan intelektual yang sering dihubungkan dengan IQ perlu juga dipertimbangkan kematangan EQ (*Emotional Quotient*) untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dahulu kecerdasan otak atau IQ mempunyai nilai yang sangat penting, bahkan dalam dunia pendidikan dari tingkat sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi tidak ditemukakan pendidikan yang mengajarkan tentang integritas, kejujuran, komitmen, visi, kreativitas, ketahanan mental, kebijakan, keadilan, prinsip kepercayaan, penguasaan diri dan sinergi yang merupakan kemampuan terpenting dalam EQ. Dewasa ini sudah banyak perusahaan-perusahaan yang mempertimbangkan kemampuan emosional karyawan dalam promosi atau pemilihan jabatan karena sudah dirasa keunggulan EQ dibandingkan dengan IQ.

#### 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 Dilindungi Undang-Undang**

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

**b. Kemampuan Fisik**

Sementara kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan untuk pemrosesan informasi, kemampuan fisik memiliki makna penting khusus untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan kemampuan fisik ini dapat dianalogikan dengan kemampuan berkekrativitas (CQ = *Creativity Quotient*). Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai atau bakatbakat serupa manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan. Ada Sembilan kemampuan fisik dasar, yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan keluwesan extent, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina. Setiap individu berbeda dalam hal sejauh mana mereka mempunyai masing-masing kemampuan-kemampuan tersebut.

**c. Kemampuan Spiritual**

Selain kemampuan intelektual (IQ), kemampuan emosional (EQ), dan kemampuan fisik, perlu disertai dengan kemampuan spiritual (SQ) sehingga semua aktivitas yang dilakukan dapat dilandasi oleh iman yang kuat dan memadai.

**2.1.5. Pengaruh Kemampuan Fisik Terhadap Kinerja**

Kemampuan adalah tingkat kecerdasan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta kepandaian menyesuaikan dengan lingkungan kerja. Menurut Nawawi (**dalam Farlen,**

2011) kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada kinerja karyawan. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif” banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah.

Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai. Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya.

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

## 2.2. Pendidikan

### 2.2.1. Pengertian Pendidikan

Menurut **Sutrisno (2011:65)** pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya.

Menurut **Andrew E. Sikula dalam (Hardjanto, 2012)** disebutkan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

### 2.2.2 Indikator Pendidikan

Adapun indikator pendidikan menurut Mamahit (dalam Ayu Dkk 2016) adalah sebagai berikut :

- a. Pengalaman akademis
- b. Wawasan
- c. Pengembangan sikap

## 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.

### 2.2.3. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Hasibuan (2012)** pengembangan karyawan melalui pendidikan adalah sebuah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan untuk memperbaiki kinerja agar semakin membaik dan mencapai hasil yang maksimal. Jadi dapat disimpulkan untuk mencapai kinerja dan hasil yang memuaskan maka dibutuhkan pendidikan untuk menambahkan pengetahuan didalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

### 2.3. Pelatihan

#### 2.3.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan karyawan diperlukan program pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar karyawan mengetahui tujuan pelatihan yang dijalankannya.

Pelatihan menurut **Simamora (2009)**, Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau

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.

jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pada umumnya suatu perusahaan dalam beraktivitas, senantiasa berusaha untuk dapat mencapai tujuan utama yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. (Hasibuan, 2010)

### 2.3.2. Indikator Pelatihan

Indikator –indikator pelatihan menurut (Mangkunegara, 2013)

diantaranya :

- a. Jenis Pelatihan. Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkankinerja karyawan dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.
- b. Tujuan Pelatihan. Harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secaramaksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerjayang harus diterapkan.
- c. Materi : pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
- d. Metode Yang Digunakan. Metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).



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.

- e. Kualifikasi Peserta. Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendas ipimpinan.
- f. Kualifikasi Pelatih. Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain : mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

#### 2.4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gomes (**dalam Setiawan, 2014**) pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Hal tersebut memberikan arti bahwa pelatihan merupakan sesuatu yang penting untuk diberikan kepada sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi guna menciptakan kinerja yang baik. Sehingga dapat mencapai sasaran-sasaran serta kebijakan-kebijakan yang lebih ditentukan sebelumnya oleh organisasi tersebut. Meskipun secara praktis dan teoritis, pada intinya pelatihan merupakan suatu kegiatan yang mempunyai tujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan parakaryawan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

### 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.

## 2.5. Pandangan Islam Variabel Penelitian

### 2.5.1. Pandangan Islam Mengenai Kemampuan Fisik Karyawan

Kemampuan merupakan hal utama dalam suatu kehidupan maupun dalam melaksanakan pekerjaan yang menentukan bagaimana hasil yang akan diperoleh seseorang dari kemampuan individu maupun kelompok. Dalam hal ini Allah memberikan gambaran tentang kemampuan dalam firmanNya yang terdapat pada QS. Al-Mukminun:62 sebagai berikut :

يُظَلُّمُونَ لَوْ هُمْ بِالْحَقِّ يُطْفِقُونَ كِتَابَؤُا لَدِينَا وَسَعَهَا إِلَا نَفْسَانَا كَفُؤَا

Artinya: “Kami tiada membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya, dan pada sisi Kami ada suatu kitab yang membicarakan kebenaran, dan mereka tidak dianiaya.”. (QS. Al-Mu'minun' :62)

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan hendaklah melakukannya sesuai dengan kemampuan, dengan kata lain hendaklah bekerja sesuai dengan skill atau kemampuan bekerja, sehingga mendapatkan hasil yang efektif.

### 2.5.2. Pandangan Islam Mengenai Pendidikan Karyawan

Pendidikan yang menjadi prioritas utama dan hukumnya wajib, kita sebagai seorang muslim memang haruslah belajar agar pengetahuan kita semakin mendalam. Dengan itu kita dapat melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan konsep dan standar yang telah ditetapkan.

Didalam surat At-Taubah ayat ke 122 dimana yang artinya adalah sebagai berikut :

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

هُوَ أَطَّيْفَةٌ مِنْهُمْ فَرَقَةٌ كُلٌّ مِنْ نَفَرٍ فَلَوْلَا كَافَّةٌ لَيَنْفِرُوا وَالْمُؤْمِنُونَ كَانُوا وَمَا

تَحْذَرُونَ لَعَلَّهُمْ إِلَيْهِمْ رَجَعُوا إِذَا قَوْمُهُمْ وَلِيْنَدِرُوا وَالَّذِينَ فِي لَيْتَفَةٍ

Artinya : Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan diantara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya.

Berdasarkan surat At-Taubah ayat ke 122 menjelaskan bahwa pendidikan menjadi suatu kewajiban yang harus dimiliki oleh seseorang terutama didalam melaksanakan pekerjaan. Maka dengan tingginya pendidikan yang dimiliki, maka seseorang tersebut memiliki pengetahuan yang luas yang akan berdampak terhadap penyelesaian pekerjaan yang dibebankan perusahaan.

### 2.5.3. Pandangan Islam Mengenai Pelatihan Karyawan

Dalam perspektif Islam, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat al-Isra': 70.

لَمْ نَجْعَلِ الْبَشَرَةَ الْطَّيِّبَاتِ مِّنْ وَرَزَقْنَاهُمْ وَالْبَحْرِ الْبَرِّي وَحَمَلْنَاهُمْ آدَمَ بَنِي كَرَّمْنَا وَلَقَدْ

تَفَضَّلْنَا خَلَقْنَا مِمَّنْ كَثِيرٍ عَلَىٰ وَفَضْ

“Sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak adam), kami angkat mereka didaratan dan dilautan, kami beri mereka rizqi berupa halhal yang baik dan kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan”

*Training* (pelatihan) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rosulullah bersabda: *“Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang dari pada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya nabi Allah Dawud a. s. memakan makanan dari hasil kerja tangannya.”*

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah pun memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasehat-nasehat dan beberapa petunjuk. Sehingga dalam hal ini pelatihan menjadi sesuatu yang sangat penting dalam usaha menjamin kelangsungan hidup baik karyawan maupun perusahaan.

## 2.6. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah hasil penelitian yang relevan dari penelitian sebelumnya yang menjadi referensi didalam penelitian ini adalah:

**Tabel 2.1 :Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Perbedaan Dan Persamaan	Hasil Penelitian
1	Ningrum Dkk (2013)	Pengaruh Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel pendidikan, pelatihan dan kinerja. Sementara perbedaan tidak	Berdasarkan hasil penelitian dimana secara simultan pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang

### 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.

		(Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-Perto China East Java)	menambahkan variabel kemampuan	signifikan terhadap kinerja. Sementara pelatihan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja
2	Arini (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel kemampuan dan kinerja. Sementara perbedaan dalam penelitian variabel pendidikan dan pelatihan	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, baik secara parsial maupun secara simultan kemampuan kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kine
3	Ayu Dkk (2016)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng	Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel pendidikan, pelatihan dan kinerja. Sementara perbedaan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel kemampuan tetapi menggunakan motivasi	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Setiawan (2014)	Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT GICI Group Batam	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel pendidikan, pelatihan dan kinerja. Sementara perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel kemampuan kerja fisik karyawan	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, secara parsial pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan sementara pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Secara

#### 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 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.

				simultan pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
--	--	--	--	---

## 2.7. Definisi Operasional Variabel

Defenisi Operasional Variabel dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 2.2 Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab <b>Mangkunegara (2013)</b>	Likert
2	Kemampuan Fisik	Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut kekuatan fisik (Robbins dan Judge, 2018).	1. Stamina 2. Kecekatan 3. Kekuatan Fisik 4. Keterampilan. <b>(Robbins dan Judge, 2018).</b>	Likert
3	Pendidikan	Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. (Sutrisno, 2011)	1. Pengalaman Akademis. 2. Wawasan 3. Pengembangan Sikap <b>Mamahit (dalam Ayu Dkk, 2016)</b>	Likert
4	Pelatihan	Pelatihan adalah suatu	1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan	Likert

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

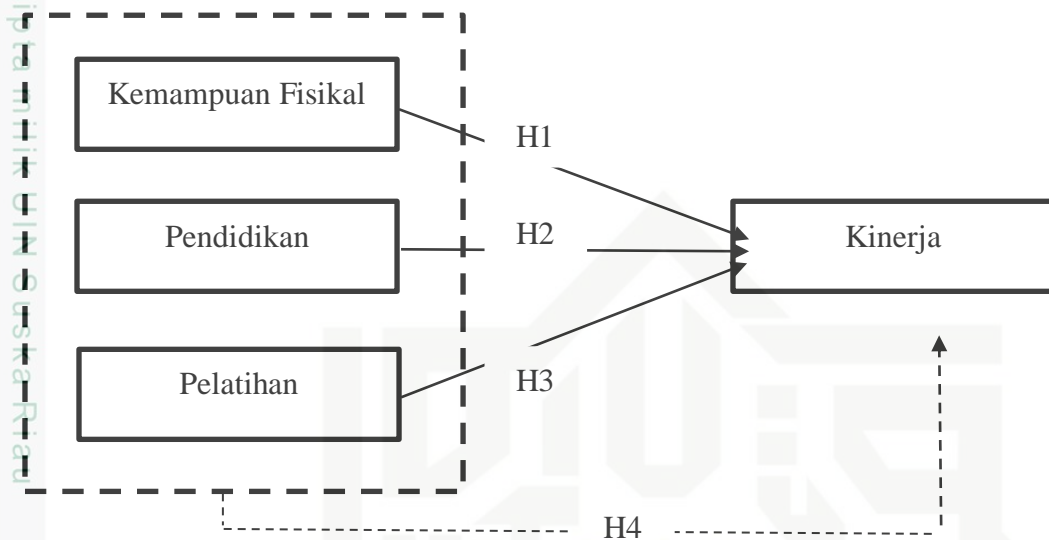
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

	<p>usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pada umumnya suatu perusahaan dalam beraktivitas, senantiasa berusaha untuk dapat mencapai tujuan utama yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. (Hasibuan, 2010)</p>	<p>3. Materi Pelatihan 4. Metode Pelatihan 5. Kualifikasi Peserta Pelatihan 6. Kualifikasi Pelatih <b>Mankunegara (2013)</b></p>	
--	---	--	--

### 2.16 Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya serta memberikan pendidikan serta pelatihan untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Gambar kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran



Sumber : Nawawi (2011) dan Hasibuan (2012)

## 2.17 Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : Diduga kemampuan fisikal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kabupaten Pelalawan.
- H<sub>2</sub> : Diduga pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kabupaten Pelalawan
- H<sub>3</sub> : Diduga pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kabupaten Pelalawan

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.



H<sub>4</sub> : Diduga kemampuan fisik, pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kabupaten Pelalawan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**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.

