UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagaimana kita ketahui setiap organisasi atau perusahaan diawaki oleh sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang mewakilinya. SDM tersebut akan baik kualitas dan kinerjanya bila dipimpin dan dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, setiap pimpinan dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti dan menghayati masalah manajemen SDM dengan baik pula.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuaan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Walaupun dengan majunya teknologi, perkembangan informasi, tersediannya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan.

Manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur disipin dan dilatih sedemikian rupa sehingga memiliki kinerja yang diinginkan.

Dalam persaingan bisnis setiap perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangakan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsi sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mengetahui faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian **Jeffrey dan Ruliyanto (2017)**, mengatakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan kerja dan disiplin kerja.

Pelatihan kerja termasuk dalam faktor yang dapa mempengaruhi kinerja karyawan. Karena pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini. Pelatihan juga diberikan kepada pegawai baru atau pegawai lama yang akan memperbarui keahliannya menjadi lebih baik lagi sesuai dengan kebutuhan **Widodo (2018: 82)**. Pelatihan kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian pelatihan kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan sebelum dan sesudah diberikan pelatihan dan mengetahui sejauh mana pengaruh terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan atau bawahan akan mentaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

PT. Mitra Prana Abadi Sentosa merupakan perusahaan swasta yang didirikan di Jakarta pada tahun 1999 sebagai perusahan yang menyediakan produk dan jasa pada industri minyak dan gas terutama di bidang pengukuran sumur produksi, suku cadang, dan layanan pemeliharaan. Perusahaan ini memiliki beberapa cabang di beberapa daerah. Untuk melakukan penelitian ini yang bertempat pada cabang kantor perusahaan yang beralamat di JL. Nangka, Gang Amal No.6 Pekanbaru dan area projek yang berada di Petapahan Kota Batak.

Selanjutnya PT. Mitra Prana Abadi Sentosa juga melakukan kerja sama dengan PT. Chevron dimana mereka sebagai pemberi kerja dan meminta peralatan serta pekerja sesuai dengan kontrak antara perusahaan. PT. MPAS di sini ialah sebagai operator pelaksanaan untuk melakukan pekerjaan tersebut sesuai arahan dan menggunakan prosedur MPAS terkait man power.

Adapun jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Mitra Prana Abadi Sentosa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini

Tabel 1.1 Komposisi Karyawan Berdasarkan Jabatan Pada PT Mitra Prana Abadi Sentosa Pekanbaru Tahun 2018

NO	JABATAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Field Engineer	1 Orang
2	Supervisor	2 Orang
3	HES Officer	2 Orang
4	Supervisor MTC	1 Orang
5	Well Test Specialist	8 Orang
6	Laboratory	2 Orang
7	Technician	2 Orang
8	Operator	16 Orang
9	Ass.Teknisi	2 Orang
10	Administrasi	1 Orang
11	Material Control	1 Orang
	Total	*38 Orang*

Sumber: PT. Mitra Prana Abadi Sentosa Pekanbaru 2018

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

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan yang bekerja di area projek Petapahan Kota Batak berjumlah 38 orang dan sesuai dengan posisi jabatan mereka masing-masing terbagi dalam 11 posisi atau jabatan.

Kinerja karyawan pada PT. Mitra Prana Abadi Sentosa dapat dilihat dari faktor pencapaian kinerja yang telah diakukan karyawan selama satu tahun bekerja. Untuk melihat hasil penilaian karyawan selama satu tahun kita dapat melihat pada tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Prana Abadi Sentosa Tahun 2017

Faktor Pencapaian	Jumlah karyawan	Kriteria Penilian						Jumlah Persentasi %
		80.00 – 100.00 (A)		60.00 – 79.99 (B)		40.00 – 59.99 (C)		
		Jmlh Karyawan	Persentasi%	Jmlh karyawan	Persentasi%	Jmlh karyawan	Persentasi %	
Disiplin Diri	30	11	46.66	19	53.34	0	0	100
Kualitas Kerja	30	11	36.66	19	63.34	0	0	100
Kuantitas Kerja	30	19	63.33	11	36.67	0	0	100
Kemampuan dan Inisiatif	30	13	43.33	17	56.67	0	0	100
Analisa Masalah	30	13	43.33	17	56.67	0	0	100
Perencanaan	30	15	50	15	50	0	0	100
Pengambilan Keputusan dan Kepemimpinan	30	14	46.66	16	53.34	0	0	100
Komunikasi dan Koordinasi	30	12	40	18	60	0	0	100
Kemampuan Kerja Sama dan Tingkah Laku	30	17	56.66	13	43.34	0	0	100
Keselamatan Kesejahteraan Kerja dan Lingkungan	30	15	63.33	15	36.67	0	0	100

Sumber: PT. Mitra Prana Abadi Sentosa Pekanbaru 2018

PT. MPAS memiliki kriteria penilaian dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Kriteria penilaian kinerja dalam PT.MPAS adalah sebagai berikut: Nilai 80.00 – 100.00 Masuk dam kategori A (Luar Biasa), Nilai 60.00 – 79.99 dalam kategori B (Diatas Rata – Rata), Nilai 40.00 – 59.99 masuk kedalam

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kategori C (Rata – Rata), Nilai 20.00 – 39.99 masuk kedalam kategori D (Persyaraan Kerja), dan Nilai 00.00 – 19.99 masuk dalam kategori E (tidak mamasuki persyaratan Kerja). Dari tabel diatas dapat dilihat dari faktor pencapaian terbanyak yang mendapatkan kategori A yaitu pada faktor prncapaian kuantitas kerja dengan jumlah karyawan masing-masing sebanyak 19 orang, sedangkan faktor pencapaian yang terendah pada kategori A yaitu pada faktor pencapaian disiplin dan kualitas kerja sebanya 11 orang. Faktor pencapaian yang terbanyak mendapatkan kategori B yaitu pada faktor pencapaian disiplin dan kualitas kerja yaitu sebanyak 19 orang sedangkan yang mendapatkan faktor pencapaian terendah pada kategori B yaitu pada faktor pencapaian kuantitas kerja sebanyak 11 orang. Dari data penilaian kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mendapatkan nilai B lebih besar berkontribusi dari pada karyawan yang dapat nilai A dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan data berupa informasi yang diproleh penulis dan survei awal bahwa kinerja karyawan yang lebih banyak mendapatkan nilai B daripada nilai A diduga karena faktor pelatihan kerja dan disiplin kerja.

Pelatihan kerja merupakan salah satu hal yang dibutuhkan perusahaan dan merupakan salah satu unsur penting demi kemajuan perusahaan tersebut. Dalam melaksanakan pelatihan kerja tersebut perusahaan bisa menggunakan pengalaman dan pengetahuan tentang bidang tersebut. Pelatihan kerja merupakan salah satu sarana bagi karyawan untuk dapat mempelajari dan meningkatkan keterampilan yang berguna bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas di perusahaan

UIN SUSKA RIAU
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

tersebut. Berikut ini adalah bentuk pelatihan yang telah dilakukakan perusahaan PT. Mitra Prana Abadi Sentosa.

Tabel 1.3 Data Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan Kerja Pada PT. Mitra Prana Abadi Sentosa Pekanbaru 2018

No	Nama Pelatihan	Jumlah Karyawan
1	MVSP Training (Refresh)	11 karyawan
2	Commentary Drive	37 karyawan
3	MGD Training	18 karyawan
4	MSW Fundamental	18 karyawan
5	Firt Aider	10 karyawan
6	Craft Training	38 karyawan
7	MSW Training	9 karyawan
8	Proving MM Training	7 karyawan
9	DDC Refresh Training	33 karyawan
10	WTL Training Refresh	32 karyawan

Sumber: PT. Mitra Prana Abadi Sentosa Pekanbaru 2018

Berdasarkan pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa perushaan telah memberikan pelatihan kepada karyawan dengan telah diadakan pelatihan yang di berikan perusaaan berdampak meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan di lapangan belum terlihat hasil yang signifikan dimana karyawaan masih belum memahami *job spesification* nya pelatihan diadakan bukan hanya untuk karyawan baru namun karyawan lama juga membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kinerja serta menaikan posisi jabatan ke yang lebih tinggi lagi. Perusahaan juga tidak melakukan review kembali setelah pelatihan itu diadakan

Dengan adanya program pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan kinerja yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya.

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah *job specification* yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan Mangkunegara yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus diseusaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Selain pelatihan, disiplin juga diduga yang dapat mempengaruhi terjadinya kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh **Elnaga dan Imran (2013)** yang mengemukan pelatihan berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini jika pelatihan terus ditingkatkan maka kinerja akan semakin meningkat. Kemudian di dukung pula oleh penelitian **Agusta dan Sutanto (2013)** yang mengidentifikasi bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan sanggat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yag menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu 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.

Berikut ini adalah rekap data tingkat absensi karyawan pada PT. Mitra Prana Abadi Sentosa dari tahun 2014-2018 dalam suatu proyek kerja:

Tabel 1.4 Tingkat Absensi karyawan pada PT. Mitra Prana Abadi Sentosa Pekanbaru Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir Rata-Rata / Hari		Lambat Masuk Rata-Rata/ Hari		Cepat Pulang Rata-Rata/ Hari	
		F	%	F	%	F	%
2014	31	5	16%	8	26%	4	13%
2015	33	2	6%	19	58%	7	21%
2016	33	14	42%	10	30%	5	15%
2017	31	13	42%	5	16%	8	26%
2018	38	10	26%	20	53%	11	29%

Sumber: PT. Mitra Prana Abadi Sentosa Pekanbar 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan masih sangat rendah, keterlambatan karyawan tiap tahunnya meningkat dengan presentasi tertinggi sebesar 58% begitu juga dengan karyawan cepat pulang tiap tahunnya mengalami peningkatan dengan persentasi tertinggi sebesar 29%.

Dari keterangan ini dapat disimpulkan bahwa masih banyaknya karyawan yang belum menjujung nilai kedisipinan tersebut. Sedangkan disiplin karyawan

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, dan disiplin yang tidak baik akan menjadi penghalang dan akan memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuannya

Perushaan telah melakukan program pelatihan kerja terhadap karyawan namun masih kurang efektif pelatihan yang telah dilakukan diduga karena karyawan masih kurang memahami *job spesification* yang mereka emban. Karyawan masih sering menunda-nunda pekerjaan yang telah di berikan dan banyaknya karyawan yang kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja baik dari segi keterlambatan ataupun jam pulang yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Perusahaan telah memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan namun terdapat kurang terlaksananya tujuan yang hendak di capai perusahaan. Dengan adanya hal tersebut perusahaan harus meningkatkan disiplin kerja dan melakukan evaluasi terhadap sumber daya manusia yang ada baik itu dari karyawan bawahan atau pun pada tingkat manajernya sehingga pekerjaan yang dikakuan menjadi lebih efektif dan efisien serta menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Untuk mengetahui bagimana pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Prana Abadi Sentosa, maka penulis akan melaksanakan penelitihan tentang hal tersebut dalam bentuk penulisan skripsi dengan judul: **"PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA PRANA ABADI SENTOSA (MPAS) PEKANBARU".**

UIN SUSKA RIAU
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Prana Abadi Sentosa (MPAS) Pekanbaru ?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Prana Abadi Sentosa (MPAS) Pekanbaru ?
3. Apakah pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Prana Abadi Sentosa (MPAS) Pekanbaru ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Prana Abadi Sentosa (MPAS) Pekanbaru.
2. Untuk mengetaui pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Prana Abadi Sentosa (MPAS) Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disipin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Prana Abadi Sentosa (MPAS) Pekanbaru.

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

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

B. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi peruahaan dalam mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang dipelajari dan diperoleh selama menjalani perkuliahan untuk menambah wawasan dan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis.
3. Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian di bidang yang sama di masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis penyusunan skripsi ini terdiri dari enam (6) bab seperti yang diuraikan dalam sistematika penulisan berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan suatu hipotesis dan variabel-variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data populasi dan sampel sampai teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan. Dengan demikian dapat diketahui berapa jumlah sampel yang dapat penulis ambil.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis memuat sejarah singkat berdirinya perusahaan, kegiatan, aktifitas dan pertumbuhan perusahaan serta struktur organisasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis data serta pembahasan mengenai pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Prana Abadi Sentosa Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Yakni merupakan bab penutup dari bahasan skripsi ini, dimana penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang dapat disumbangkan.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.