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 II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia dipandang peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer SDM menggambarkan bagaimana aktifasi pengelolaan SDM dilingkungan perusahaan. Manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumberdaya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada.

Menurut **Afandi (2018: 3)** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut **Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 10)** Manjemen sumberdaya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbgai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut **Sunyoto (2015: 1)** Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisien dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut **Hasibuan (2012: 23)**, manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam menggunakan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut.

2.2 Teori Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

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.

Seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Apabila hal tersebut dapat terpenuhi, maka akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaanya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal.

Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (karyawan) untuk menghasilkan kinerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut **Afandi (2018: 84)** kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Menurut **Kasmir (2016: 182)** kinerja adalah hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas–tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu priode tertentu. Kinerja juga diaartikan sebagai suatu pelaksananaan fungsi–fungsi yang di tuntut dari sesorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan sesorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut **Sedarmayanti (2017: 285)** kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevean dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja merupakan sinonim dengan

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

perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi.

Menurut **Wibowo (2010: 7)** Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja kayawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **Kasmir (2016: 189)** adalah:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang di tetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Sesorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjan yang baik, demikian pulak sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Keperibadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang di miliki sesorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau krakter yang berbeda satu sama lainnya. Sesorang yang memiliki kepribadian atau krakter yang baik akan

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.

dapat melakukan pekerjaan secara sungguh–sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsasng atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan prilaku seseorang pemimpin dalam dan mengelolah dalam memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan–kebiasaan atau norma–norma yang berlaku dan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma–norma ini mengatur hal–hal yang berlaku dan di terima seacara umum serta harus di patuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

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.

i. Kepuasn kerja

Suatu perasaan senang atau gembira atau perasaaan suka sesorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitasr lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja sesorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa ganguan.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini di tunjukkan terus bekerja sungguh–sungguh sekalipun perusahan nya dalam kondisi kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji–janji yang telah di buatnya.

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.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas aktivitas kerjanya secara sungguh–sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut **Mangkunegara (2009 : 75),** diantaranya:

1. Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian, dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja adalah menunjukan hasil kerja yang dicapai dari segi volume dan keluaran atau hasil tugas–tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Pelaksanaan tugas adalah kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. Tanggung jawab adalah menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima tanggung jawab dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif adalah bersemangat dalam menyelesaikan tugas–tugasnya, serta kemampuan dalam mengambil resiko dan membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu dari atasan.

2.3 Teori Pelatihan Kerja

2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu

© 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.

karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kacakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Kasmir (2016: 126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

Mangkunegara (2013: 44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dan tujuan terbatas.

Widodo (2018: 82) pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan meningkatkan kinerja Karyawan dalam pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini. Pelatihan juga diberikan kepada karyawan baru atau karyawan lama yang akan memperbarui keahliannya menjadi lebih baik lagi sesuai dengan kebutuhan.

Khan (2012: 85) mengasumsikan *training* atau pelatihan kerja adalah sebuah proses belajar yang melibatkan perolehan dari pengetahuan, mengasah keahlian, konsep, peraturan, atau perubahan sikap dan perilaku untuk meningkatkan performa dari karyawan.

Siagian (2008:175) mendefinisikan pelatihan kerja adalah: Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konsepsional

© 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.

dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahilan dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifvitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Menurut **Mangkunegara (2017:45),** faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja antara lain:

1. Perbedaan individu pegawai.
2. Hubungan dengan jabatan analisis.
3. Motivasi.
4. Partisipasi aktif.
5. Seleksi peserta penataran.
6. Metode pelatihan dan pengembangan

2.3.3 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan menurut **Mangkunegara (2013:62),** diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

   Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah menengah.

© 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.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan pertandingan, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan studi banding

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang

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.

berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.4 Teori Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2018: 12)** Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dari uraian tersebut dapat dikemukakan 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.

Menurut **Sutrisno (2014:87),** disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Disiplin sebagi suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai–nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawa hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha–usaha pendekatan secara konstruktif menglami kegagalan.

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

Menurut **Hasibuan (2014)** dalam **Jeffrey, Ignatius dan Ruliyanto (2017 :78)**, disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial.

Sinambela (2012) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, terbukti dari semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahawa disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbutan seseorang sesuai dengan peraturan-peraturan yang dibuat oleh organisasi baik dalam bentuk tertulis maupuan yang tidak tertulis.

2.4.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline)*, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline)*, yaitu perusahaan membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective)*, yaitu perusahaan melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

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 ptamilik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

d. Perspektif Utilitarian (*Utiliterian Perspektive)*, yaitu berfokus kepada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuesnsi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Afandi, (2018: 20)** faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor konpensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2010:194) indikator yang mempengaruhitingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Memenuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan

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

pedoman kerja agar karyawan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Menggunakan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan tidak memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Tingkat absensi yaitu salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kehadiran karyawan maka memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

2.5 Pandangan Islam Tentang Pelatihan kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan.

2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja (Prestasi kerja) karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dam kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bekerja adalah ibadah, mungkin kata-kata ini sudah sangat sering kita dengar. Banyak dalil Al Quran dan

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.

hadits yang menganjurkan seorang muslim untuk bekerja. Berikut firman Allah dalam Al-Qur'an surah surat at-Tawbah ayat 105:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Kerja merupakan unsur utama produksi mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam kehidupan, karena menunjang pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT, dan karenanya hukum bekerja adalah wajib. Tampak jelas bahwa orientasi bekerja dalam pandangan al-Syaibani adalah hidup untuk meraih keridhaan Allah SWT. Kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam memenuhi hak Allah SWT, hak hidup, hak keluarga, dan hak masyarakat.

Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT. Manusia adalah faktor penting dalam mensukseskan suatu pekerjaan. Oleh karena semua perusahaan saat ini tidak akan mengabaikan upaya peningkatan kualitas SDM sebagai usaha untuk meningkatkan kualitas produksi perusahaannya. SDM yang unggul merupakan asset perusahaan yang sangat bernilai. Manusia sebagai mahluk Allah yang paling sempurna penciptaannya dilengkapi dengan kemampuan untuk berfikir, Islam telah memberikan jaminan dan penetapan harta kekayaan yang dimiliki, meski untuk emperolehnya

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

diharuskan berusaha dan bekerja. Seperti yang dijelaskan dalam QS.Al -Mulk ayat 15:

هُوَ ٱلَّذِي جَعَلَ لَكُمُ ٱلْأَرْضَ ذَلُولًا فَٱمْشُوا۟ فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا۟ مِن رِّزْقِهِۦ ۖ وَإِلَيْهِ ٱلنُّشُورُ ١٥

Artinya: *Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan*

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah telah memberikan karunia-Nya kepadamu di muka bumi ini dan makanlah setengah dari rizki-Nya. Maka dari itu jika kamu mau bekerja dan berusaha maka Allah akan memberi kenikmatannya. Di dalam usaha kepemilikan dan dalam usaha mengelola sumber-sumber ekonomi merupakan pekerjaan yang berkaitan. Meskipun usaha dan kerja manusia tidak menjamin diperbolehkannya kepemilikan, manusia harus tetap melaksanakan profesionalisme di dalamnya.

Sebab melaksanakan suatu aktivitas ekonomi tanpa berusaha mencapai hasil adalah sia-sia. Karena itu yang dituntut dari manusia adalah sikap kesadaran untuk mencurahkan kemampuan seoptimal mungkin agar mencapai keberhasilan usaha. Sifat profesional adalah bekerja dengan maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan. Sifat profesionalisme ini digambarkan dalam Al-Qur‟an surah al-Israa ayat 84:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِۦ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ٨٤

Artinya: *Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.*

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.

Pada ayat di atas, dikemukakan bahwa setiap beramal dan berbuaat sesuai dengan kemampuan. Artinya seseorang harus bekerja dengan penuh ketekunan dengan mencurahkan seluruh keahliannya. Jika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan melahirkan hal-hal yang optimal. Dalam ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur (professional). Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik.

Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Contoh manajemen SDM Nabi: Suatu ketika ada seorang sahabat (Abu Dzar) yang belum mendapat tugas, datang bertanya kepada Nabi Muhammad, mengapa ia tidak mendapat tugas (amanah) sementara sahabat-sahabat yang lain ada yang ditunjuk menjadi gubernur (Mu‟adz ibn Jabal), bendahara Negara („Umar ibn Khaththab), panglima perang (Khalid ibn Walid), dan sebagainya. Nabi Muhammad mengatakan, “Fisik engkau sangat lemah sehingga tidak sanggup jika dibebani tugas-tugas berat seperti yang diberikan kepada mereka.

2.5.2 Pandangan Islam Tentang Pelatihan Kerja

Pelatihan pada hakikatnya adalah suatu proses jangka pendek yang menggunakan metode sistematis dan terorganisasi dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis. Menurut pandangan islam pendidikan dan pelatihan adalah sesuatu yang diwajibkan, pentingnya pendidikan dan pelatihan didalam islam bertujuan untuk mencari kebahagiaan dunia dan akhirat. Didalam menuntut dan memperdalam pendidikan tidak harus berfokus pada ilmu agama saja atau ilmu umum saja, tetapi semuanya wajib kita perdalam. Kewajiban untuk menuntut ilmu atau pendidikan terdapat juga dalam firman Allah berikut ini:

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.

لَّٰكِنِ ٱلرَّٰسِخُونَ فِي ٱلۡعِلۡمِ مِنۡهُمۡ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَ يُؤۡمِنُونَ بِمَآ أُنزِلَ إِلَيۡكَ وَمَآ أُنزِلَ مِن قَبۡلِكَ وَٱلۡمُقِيمِينَ ٱلصَّلَوٰةَ وَٱلۡمُؤۡتُونَ ٱلزَّكَوٰةَ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِ أُوْلَٰٓئِكَ سَنُؤۡتِيهِمۡ أَجۡرًا عَظِيمًا ١٦٢

Artinya: *Tetapi orang-orang yang mendalam ilmunya di antara mereka dan orang-orang mukmin, mereka beriman kepada apa yang telah diturunkan kepadamu (Al Quran), dan apa yang telah diturunkan sebelummu dan orang-orang yang mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan yang beriman kepada Allah dan hari kemudian. Orang-orang itulah yang akan Kami berikan kepada mereka pahala yang besar. (Q.S. An-Nisaa:162)*

Dalam surat An-Nisaa ayat 162 diatas dapat dilihat bahwa Allah SWT sangat memuliakan orang–orang yang mendalami dan memahami ilmu pendidikan yang berpedoman kepada Al-Quran. Bahkan Allah SWT akan memberikan pahala yang besar terhadap orang–orang yang menuntut ilmu dan mengamalkannya sesuai dengan tuntunan Al-Quran.

Dalam sejarah islam, sejak zaman jahiliyah telah ada pengambilan budak buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya trdisi pelatihan dan pembinaan dalam islam. Ketika islam datang Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerjaan dari segi pekerjaan dan pendidikan.

Yang menjadi dasar hukum pelatihan dalam Al Quran terdapat dalam surat al Jumua'ah ayat 2:

هُوَ ٱلَّذِي بَعَثَ فِي ٱلۡأُمِّيِّـۧنَ رَسُولٗا مِّنۡهُمۡ يَتۡلُواْ عَلَيۡهِمۡ ءَايَٰتِهِۦ وَيُزَكِّيهِمۡ وَيُعَلِّمُهُمُ ٱلۡكِتَٰبَ وَٱلۡحِكۡمَةَ وَإِن كَانُواْ مِن قَبۡلُ لَفِي ضَلَٰلٖ مُّبِينٖ ٢

Artinya: *Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah (As*

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

Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata.

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa nabi Muhammad di utus oleh Allah dengan kebenaran yang dibawanya kepada kaum yang belum tahu membaca dan menulis pada waktu itu.

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam, banyak ayat al-Quran dan hadist, yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Antara lain disebutkan dalam surah an-Nisâ ayat 59 :

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِي ٱلۡأَمۡرِ مِنكُمۡۖ فَإِن تَنَٰزَعۡتُمۡ فِي شَيۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمۡ تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا ٥٩

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Dari ayat di atas terungkap pesan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin, dan jika terjadi perselisihan di antara mereka, maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah SWT dan Rasul-Nya. Namun, tingkat kepatuhan manusia kepada pemimpinnya tidak bersifat mutlak. Jika perintah yang diberikan pemimpin bertentangan dengan aturan atau perintah Allah dan Rasul-

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

Nya, maka perintah tersebut harus tegas ditolak dan diselesaikan dengan musyawarah. Namun jika aturan dan perintah pemimpin tidak bertentangan dengan Syariat Allah dan Rasul-Nya, maka Allah menyatakan ketidak-sukaannya terhadap orang-orang yang melewati batas.

Di samping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggungjawab atas tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni. Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik.

2.6 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini memandang penting penelitian terdahulu sebagai pedoman dalam melakukan penelitian. Berikut ini beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya.

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.
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Tabel 1.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Publikasi	Judul	Persamaan	Perbandingan	Hasil
	Ilham Thaiefi, Aris Baharuddin, Priyanto, dan Mohamad syafi'i Idrus (2015)	*Journal Of Science and Education ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181 Vol. 7,No. 11;2015*	*Effect of Training, Compensation and Work Discipline Against Employee Job Performance Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang*	Persamaan dengan penelitian ini yaitu: menggunakan metode analisis regresi berganda. Menggunakan variabel independen : pelatihan dan disiplin kerja variabel dependen: kinerja karyawan	Perbedaannya dengan penelitian ini adalah penelitian ini menngunakan variabel independen : konpensasi Dan tempat objek penelitian yang berbeda	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan,konpensasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Seluruh efek dari variabel independen memiliki arah positif. Kontribusi terbesar berasal dari variabel pelatihan.
	Ignatius Jeffrey dan Ruliyanto 2017	*International Journal of Business and Management Invention ISSN: 2319-8028 Volume 6*	*The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance PT. Krakatau Argo Logistics*	Persamaan dengan penelitian ini yaitu: menggunakan metode analisis regresi berganda. Menggunakan variabel independen : pelatihan dan disiplin kerja variabel dependen: kinerja	Perbedaannya dengan penelitian ini adalah penelitian ini menngunakan variabel independen : kompetensi Dan serta peneletian ini menngunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik slovin.	Hasil penelitian ini menunjukan secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengarus positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi secara persial berpengaruh dan signifikan terhadap

© 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.

No.	Peneliti	Publikasi	Judul	Persamaan	Perbandingan	Hasil
				karyawan		kinerja karyawan. Kompetensi, pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Dea Fanny Sefriady dan Donant Alananto Iskandar (2018)	Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo ISSN : 2598-8107 Vol. 2 No. 1 May 2018	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan	Persamaan dengan penelitian ini yaitu: menggunakan metode analisis regresi berganda. Menggunakan variabel independen : pelatihan dan disiplin kerja variabel dependen: kinerja	perbedaanya dengan penelitian ini adalah teknik pengumpulan sampel menggunakan non probability sampling dan obejek penelitian nya meneliti pegawai biro organisasi dan kepegawaian.	Hasil uji hipotesis (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ini ditunjukkan dengan t hitung sebesar 2.501 yang lebih besar dari t tabel. Tetapi variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dengan t hitung sebesar 0.042 yang lebih kecil

© 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.

No.	Peneliti	Publikasi	Judul	Persamaan	Perbandingan	Hasil
						dari t tabel. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pelatihan merupakan variabel yang paling dominan atas kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa meningkatnya kinerja pegawai dilihat dari cara bagaimana perusahaan mampu memberikan materi pelatihan terhadap pegawai.
	Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah dan Chandyka Bagus Utomo (2018)	Jurnal Industri Kreatif (JIK) Februari 2018 | Vol. 2 | No. 1 | ISSN : 2597-8950	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam	Persamaan dengan penelitian ini yaitu: menggunakan metode analisis regresi berganda. Menggunakan variabel independen : pelatihan dan disiplin kerja variabel dependen: kinerja karyawan	perbedaanya dengan penelitian ini adalah menggunakan analisis dan menambahkan variabel independen yaitu: gaya kepemimpinan sebagai penelitian	Dari hasil nilai koefisien menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja) adalah 61,9 % yang ditunjukkan oleh nilai R-Square, sisanya 38,1 % dipengaruhi

© 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.

No.	Peneliti	Publikasi	Judul	Persamaan	Perbandingan	Hasil
						oleh variabel lain di luar model. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji test simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam.
	Musdalifah (2016)	Jurnal Ad'ministrare, Vol. 3 No. 1, 2016	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin	Persamaan dengan penelitian ini yaitu: menggunak	Perbedaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel	Adapun hasil uji analisis data yang diperoleh adalah (1)

© 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.

No.	Peneliti	Publikasi	Judul	Persamaan	Perbandingan	Hasil
			Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar	an metode analisis regresi berganda. Menggunakan variabel independen : disiplin kerja variabel dependen: kinerja karyawan	independennya dimana tidak memasiki pelatihan dalam penelitiannya melainkan memasuki gaya kepemimpinan motivasi sebagai variabel independennya. Menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu slovin	gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien r^2= 0,316 atau 31,6 %, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien r^2= 0,343 atau 34,3%, (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien r^2 = 0,222 atau 22,2%. Dari 3 uji analisis yang dihasilkan motivasi yang paling banyak memberikan sumbangan pengaruh dalam membentuk kinerja karyawan

© 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.

No.	Peneliti	Publikasi	Judul	Persamaan	Perbandingan	Hasil
.	Anto Tulim dan Wily Julitawaty (2015)	Jurnal Bisnis Kolega Vol. 1 No. 2. Desember 2015 ISSN: 2476-910X	Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Ukm Di Kota Banda Aceh	Persamaan dengan penelitian ini yaitu: menggunakan metode analisis regresi berganda. Menggunakan variabel independen : pelatihan dan disiplin kerja variabel dependen: kinerja	perbedaanya dengan penelitian ini adalah menggunakan analisis dan obejek penelitian nya meneliti pegawai pada Dinas Perindustrian	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial masing masing variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja menjadi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti mampu mempengaruhi variabel terikat sebesar 80,2% dan

© 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.

No.	Peneliti	Publikasi	Judul	Persamaan	Perbandingan	Hasil
						sisanya sebesar 19,8% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang belum diteliti seperti gaya kepemimpinan, pendidikan dan motivasi.
	Aris Baharuddin dan Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami (2016)	Jurnal Profit Volume 6 No . 2	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)	Persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis regresi berganda. Menggunakan variabel independen pelatihan dan disiplin kerja serta variadel dependen yaitu kinerja karyawan	Perbedaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel independennya dimana menambahkan konpensasi sebagai penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dari hasil analisis deskriptif Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang. Seluruh variabel bebas memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi terbesar bersumber dari pelatihan.
	Meisy Pramasela	Jurnal Berkala	Pengaruh Pendidikan,	Persamaan dengan	Perbedaannya dengan	Hasil penelitian ini

© 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.

No.	Peneliti	Publikasi	Judul	Persamaan	Perbandingan	Hasil
	Kowaas, Jantje L. Sepang dan Rita N. Taroreh (2016)	Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 03 Tahun 2016	Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	penelitian ini yaitu: menggunakan metode analisis regresi berganda. Menggunakan variabel independen : pelatihan dan disiplin kerja variabel dependen: kinerja	penelitian ini adalah penelitian ini menngunakan variabel independen : pendidikan dan depennenya: kinerja pegawai pada badan penanggulangan daerah.	secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, secara parsial hanya pelatihan yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan unsur pimpinan lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti pendidikan, disiplin kerja, khususnya faktor pelatihan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai dimasa yang akan datang.

© 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.

2.7 Keterkaitan Antar Variabel

2.7.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Salah satu benefit yang dapat di peroleh dari pelaksanaan penilaian kinerja adalah informasi yang penting untuk merancang dan memprogramkan pelatihan yang dilakuan oleh karyawan. Pelatihan membantu karyawan dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkan untuk berhasil pada pekerjaan. Para ahli manajemen mengakui pelatihan strategi signifikan menumbuhkan keberhasilan sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan **Sinambela (2012).**

2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2013:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia.Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.7.3 Variabel Penelitian

Variabel-variabel penelitian ini meliputi dua variabel, yakni:

a. Variabel Independen (Bebas) terdiri dari dua variabel, yaitu:

   X1 = Pelatihan Kerja

   X2 = Disiplin Kerja

b. Variabel Dependen (Terikat) terdiri dari satu variabel, yaitu:

   Y = Kinerja 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
UIN SUSKA RIAU

2.8 Konsep Operasional Variabel

Variabel-variabel yang akan di defenisi adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis, yang bertujuan untuk memudahkan membuat kuisioner. Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

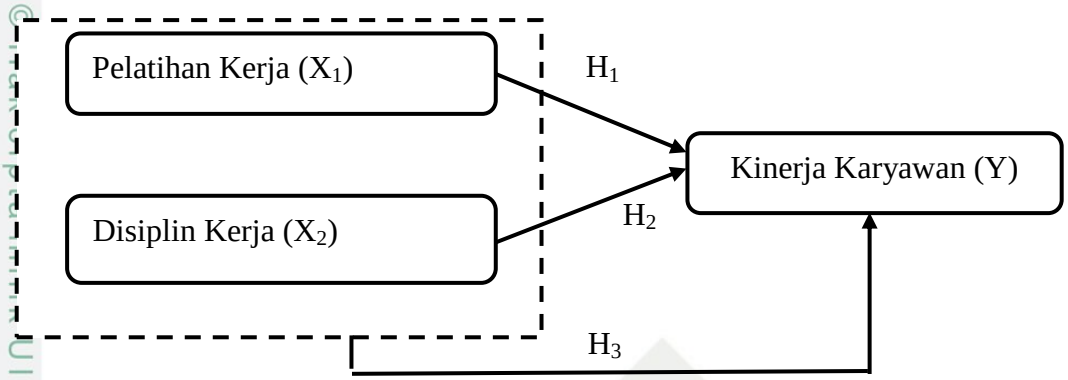
Tabel 1.6 Definisi operasional variabel penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Kayawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **Mangkunegara (2012:67)**	a. Kualitas b. Kuantitas c. Pelaksanaan Tugas d. Tanggung jawab e. Inisiatif **Mangkunegara (2012)**	Likert
Pelatihan Kerja(X1)	Menurut **Mangkunegara (2013: 44)** pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dan tujuan terbatas.	a. Jenis Pelatihan b. Tujuan Pelatihan c. Materi d. Metode yang digunakan f. Kualifikasi Peserta g. Kualifikasi Pelatih **Mangkunegara (2013)**	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Menurut **Hasibuan (2014)** dalam **Jeffrey, Ignatius dan Ruliyanto (2017 :78)**, disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial.	a. Memenuhi semua peraturan perusahaan b. Menggunakan waktu secara efektif c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas d. Tingkat absensi **Hasibuan (2010)**	Likert

2.9 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan dan teori serta penelitian terdahulu, maka dapatlah disimpulkan suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana yang disajikan dalam gambar berikut ini.

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



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

2.10 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013: 96), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

Yulianti (2015). Diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari regresi linear sederhana, memilki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan koefisien determinasi yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suwanto (2011 : 118) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya keterampilan yang cukup maka kinerja yang

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

dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reza Septian (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pelatihan mempunyai peranan yang sangat dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan pelatihan tersebut karyawan bisa bekerja dengan lebih baik sesuai dengan tanggung jawab dan bidangnya masing-masing. Maka hipotesis yang di ajukan.

H1: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pangarso dan susanti, (2016) Disiplin kerja pada dasarnya memiliki pengaruh tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Hal ini berkaitan dengan teori disiplin kerja menurut Soejono (1986: 65) yang menyatakan bahwa Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan

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.

modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja pegawai. Maka hipotesis yang diajukan.

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

© 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.