



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UDAYA
GREAT SAWITINDO KABUPATEN
KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

NOVIA GUSTINA
NIM. 11571205390

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2019

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 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.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UDAYA
GREAT SAWITINDO KABUPATEN
KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

NOVIA GUSTINA
NIM. 11571205390

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2019**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NOVIA GUSTINA
 NIM : 11571205390
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.UDAYA GREAT
 SAWITINDO KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

**DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING**

Hariza Hasyim SE, M.Si
 NIP. 19760910 200901 2 003

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN



Dr. Drs. H Muh. Said HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512/198903 1 003

Ainun Mardiah, SE, MM
 NIP. 197811203 200604 2 001

- 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 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.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NOVIA GUSTINA
 NIM : 11571205390
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.UDAYA GREAT
 SAWITINDO KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
 HARI/TANGGAL : KAMIS/12 DESEMBER 2019

PANITIA PENGUJI

KETUA

Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

ANGGOTA

PENGUJI I

Astuti Melinda, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

PENGUJI II

Roza Linda, SE, MM
 NIK. 130 717 109

**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.

ABSTRAK

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. UDAYA GREAT SAWITINDO
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

NOVIA GUSTINA
NIM. 11571205390

Penelitian ini dilakukan pada PT. Udaya Great Sawitindo yang bertempat di Desa Serosah Kecamatan Hulu Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Pemimpin jarang ada ditempat dan tidak semua karyawan diikutsertakan dalam pelatihan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Udaya Great Sawitindo. Dengan harapan agar hasil kinerja karyawan dapat mencapai target dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dirumuskan masalah apakah kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Udaya Great Sawitindo. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (x) yaitu kepemimpinan dan pelatihan serta variabel terikat (y) yaitu kinerja karyawan. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus dengan sampel 80 orang. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan, dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan serta kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Udaya Great Sawitindo. Besar pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Udaya Great Sawitindo Kabupaten Kuantan Singingi ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,607 atau 60,7% berarti Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Pelatihan sebesar 60,7% sementara sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan



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.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat, rahmat dan kasih sayang-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Udaya Great Sawitindo Kabupaten Kuantan Singingi"**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Teristimewa kepada orang tua tercinta Ayahanda Syamsul Akhyar dan Ibunda Erniwida yang telah merawat, membesarkan, membimbing, dan selalu memberikan semangat dengan penuh pengorbanan baik secara moril maupun materil, serta selalu memberikan doa yang tiada putusnya untuk penulis dapat mewujudkan cita-cita penulis hingga menjadi seorang sarjana. Pengorbanan kedua orang tua dengan kesabaran, ketabahan, kasih sayang, doa serta dukungan untuk keberhasilan penulis hingga



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.

saat ini, untuk itu skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua yang penulis sayangi. Dan terimakasih kepada abang dan kakak saya Gusriandi & Istri, Gusriansa & Istri, Nopriandi & Istri.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada:

Bapak Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Ibu Dr. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

5. Bapak Dr. Amrul Muzam, SHI, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Yusrialis, SE, MM selaku Pembimbing Akademik penulis yang telah memberikan dukungan, motivasi dan bimbingan kepada penulis.

Ibu Henny Indrayani SE, MM selaku dosen pembimbing Proposal yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.


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.

Ibu Hariza Hasyim, SE, M.Si selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.

10. Bapak Ibu dan Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.

11. Seluruh Karyawan PT. Udaya Great Sawitindo Kabupaten Kuantan Singingi yang telah membantu penulis dalam penelitian.

12. Kepada yang teristimewa Riki Saputra S.I.Kom, dan sahabat Lola Dwi Anggraini terimakasih untuk semangatnya selama ini.

13. Seluruh teman-teman satu angkatan Manajemen B, Manajemen Sumber Daya Manusia Lokal C, dan kepada seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas doa, waktu, dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. Semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Wa salamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, November 2019
Penulis

NOVIA GUSTINA
11571205390



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2. Kinerja	15
2.3. Kepemimpinan	19
2.4. Pelatihan	27
2.5. Hubungan Variabel	33
2.6. Penelitian Terdahulu	34
2.7. Kerangka Pemikiran	38
2.8. Hipotesis	38
2.9. Defenisi Konsep Operasional	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
3.2. Jenis dan Sumber Data	41
3.3. Populasi dan Sampel	41
3.4. Teknik Pengambilan Data	42

- 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 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.

3.5. Metode Analisi Data	42
3.6. Uji Kualitas Data	43
3.7. Uji Asumsi Klasik.....	44
3.8. Analisis Regresi Linear Berganda	46
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	49
4.1. Profil Singkat Perusahaan	49
4.2. Visi Perusahaan.....	50
4.3. Misi Perusahaan	50
4.4. Struktur Organisasi	50
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
5.1. Karakteristik Responden.....	55
5.2. Deskriptif Variabel.....	58
5.3. Pengujian Kualitas Data.....	64
5.4. Asumsi Klasik.....	67
5.5. Analisis Regresi Linear Berganda	71
5.6. Hasil Uji Hipotesis	73
5.7. Pembahasan.....	77
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
6.1. Kesimpulan	81
6.2. Saran	82

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



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.

DAFTAR TABEL

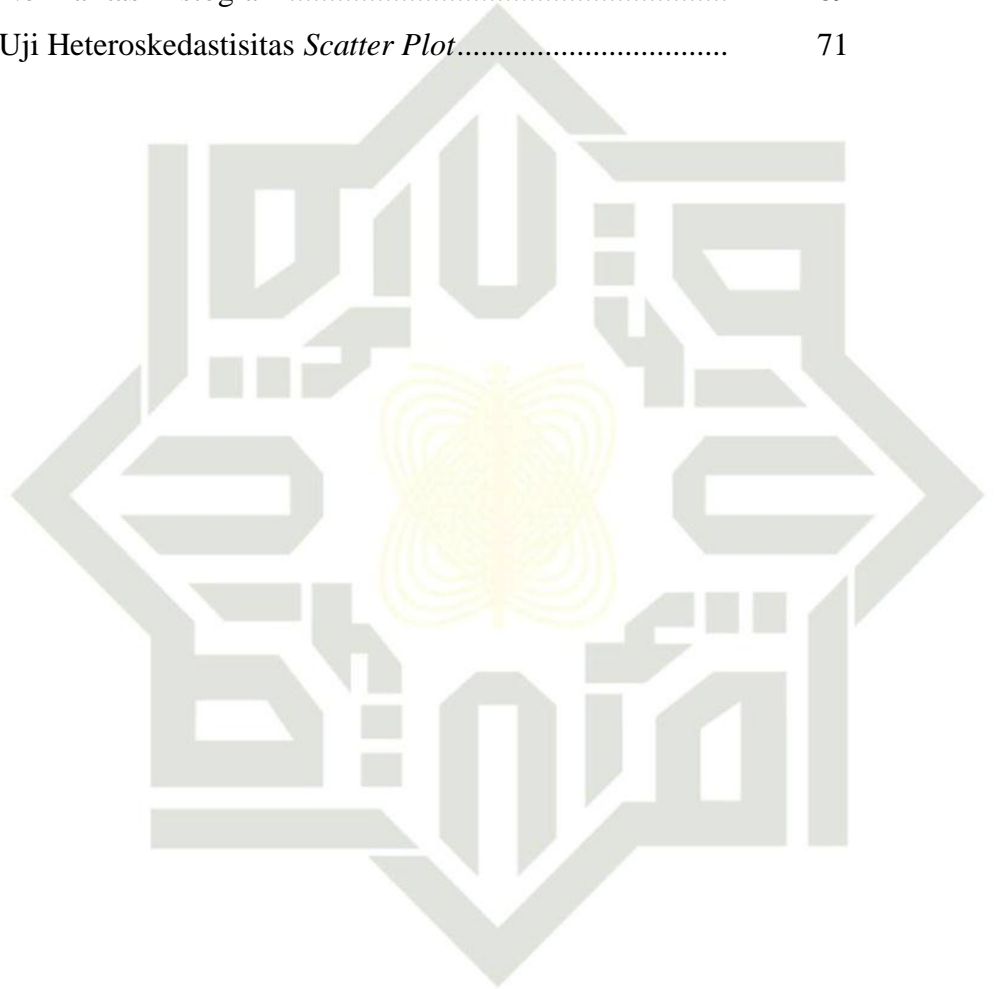
Tabel 1.1.	Data Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan.....	4
Tabel 1.2.	Target Produksi, Realisasi Produksi dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Udaya Great Sawitindo	5
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2.2.	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 5.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	56
Tabel 5.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 5.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
Tabel 5.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 5.5.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	58
Tabel 5.6.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan	60
Tabel 5.7.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pelatihan.....	62
Tabel 5.8.	Validitas Data	65
Tabel 5.9.	Reliabilitas Data.....	66
Tabel 5.10.	Normalitas Kolmogorov-Smirnov	68
Tabel 5.11.	Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 5.12.	Uji Analisis Regresi Berganda.....	72
Tabel 5.13.	Hasil Uji Hipotesis Parsial (T).....	74
Tabel 5.14.	Hasil Uji Hipotesis Simultan (F)	76
Tabel 5.15.	Hasil Uji Koefesien Determinasi	77

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.

DAFTAR GAMBAR

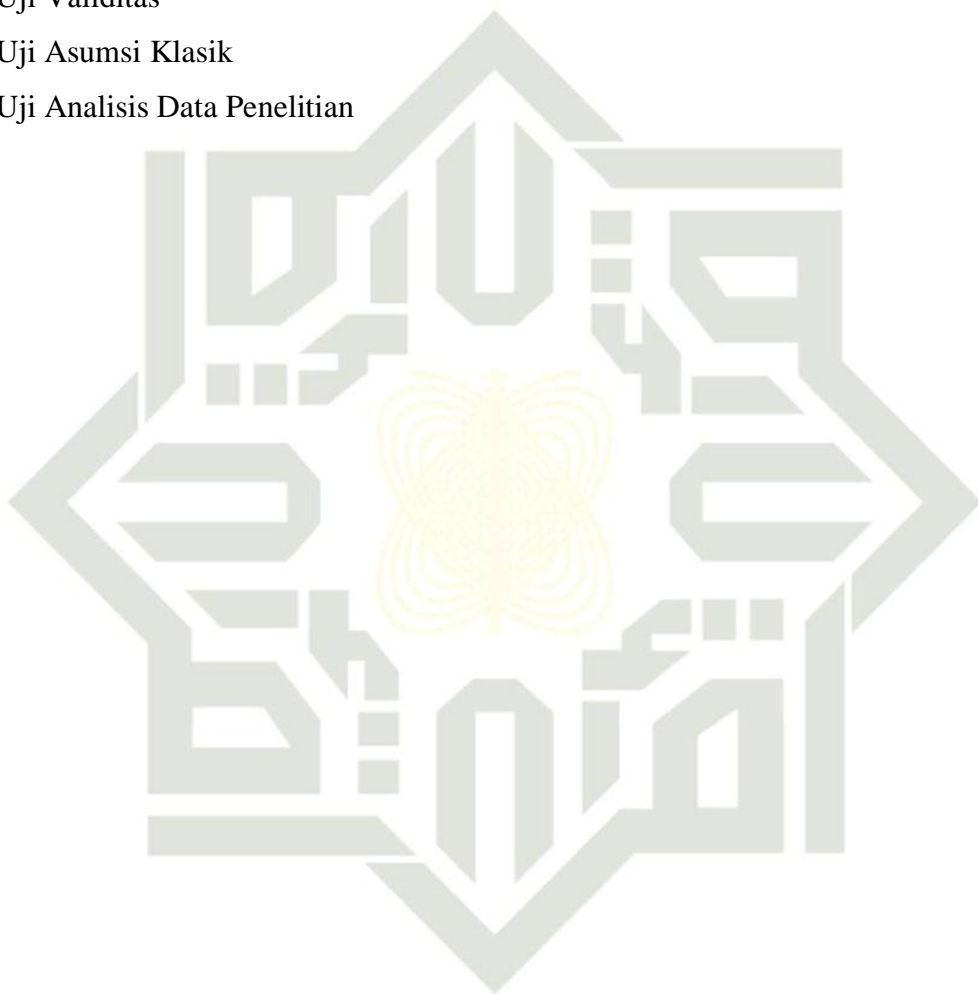
Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT. Udaya Great Sawitindo	51
Gambar 5.1.	<i>Normal Probability Standardized Residual</i>	67
Gambar 5.2.	Normalitas Histogram	69
Gambar 5.3.	Uji Heteroskedastisitas <i>Scatter Plot</i>	71



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Tabulasi
Lampiran 3	Uji Validitas
Lampiran 4	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 5	Uji Analisis Data Penelitian



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 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.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan sebagai SDM dalam perusahaan merupakan suatu aset yang penting untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Secara umum diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan pengetahuan, pendidikan atau keterampilan, disiplin dan sikap mental para karyawannya pada tiap-tiap tingkatan secara terus menerus. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: Ketersediaan peralatan dan barang, lingkungan kerja, visi, misi, dan budaya organisasi, cara kerja kepemimpinan, bonus dan insentif.

Karyawan maupun pimpinan yang memiliki kinerja yang baik didalam suatu organisasi dapat menjadi faktor pendukung yang dapat menciptakan



kemajuan bagi organisasi dan pencapaian efektivitas organisasi. Berdasarkan beberapa indikator kinerja antara lain kesetiaan, tanggungjawab, inisiatif dan ketepatan waktu dalam perusahaan dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengukur kinerja karyawan. Demi terwujudnya kinerja yang baik pada diri karyawan maka perlu adanya perhatian yang optimal agar yang menjadi harapan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Di dalam suatu perusahaan peran pemimpin sangat penting terhadap kinerja suatu karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang bagus. Pemimpin merupakan orang yang melakukan atau menjalankan kepemimpinan. Sedangkan pimpinan merupakan mencerminkan kedudukan seseorang atau sekelompok orang pada hierarki tertentu dalam suatu birokrasi formal maupun informal. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Didalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting, tanpa kepemimpinan suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur. Fungsi utama kepemimpinan yaitu: Berhubungan dengan tugas atau memecahkan masalah dan memelihara kelompok atau sosial.

Berdasarkan indikator pemimpin adalah pengarah tentang pekerjaan, memberikan kesempatan untuk mengeluarkan ide/gagasan dan kontrol terhadap pekerja serta sikap pimpinan dalam mengenal bawahan akan menjadi alat ukur kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya. Kepemimpinan seorang atas dapat mempengaruhi orang lain. Pemimpin sebagai orang pertama dalam sebuah organisasi, hendaknya memiliki kepemimpinan yang baik sehingga dapat diterima oleh karyawan yang menjadi bawahannya.

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.

Kepeimpinan yang baik tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan komunikasi yang menyenangkan karyawannya,tidak bersifat egois dan mampu menjadi contoh atau teladan yang baik bagi bawahannya. Dengan adanya kepeimpinan yang baik karyawan akan bekerja dengan baik dan tentunya akan menghasilkan output yang maksimal dan baik pula.

Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan atau pegawai dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisiensi untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. Pelatihan juga dijadikan sebagai pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang begitu singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

Pada organisasi atau perusahaan pelatihan sangat besar manfaatnya bagi karyawan dan akan menunjang kinerja karyawan. Karena pelatihan mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang akan membantu karyawan untuk bertanggung jawab lebih besar diwaktu yang akan datang. Pelatihan diperlukan baik oleh karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut atau karyawan yang sudah berpengalaman. Pelatihan ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pelatihan mempunyai tujuan yaitu meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, menghindari keusangan, meningkatkan keselamatan kerja.

PT. Udaya Great Sawitindo merupakan perusahaan yang memiliki izin usaha yang bergerak di bidang kelapa sawit di Kuantan Singingi. Dengan demikian karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut harus memiliki keahlian

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.

mengenai pembibitan kelapa sawit ini. Supaya karyawan tersebut memiliki keahlian, manajer atau pimpinan perusahaan harus melakukan pelatihan kepada karyawannya sehingga karyawan tersebut memiliki keahlian dalam bidangnya masing-masing.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis sementara di PT. Udaya Great Sawitindo dapat ditemukan masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu pemimpin jarang berada di tempat sehingga kurang memperhatikan dan kurang tanggap terhadap apa yang diinginkan karyawan dalam pekerja dan kurang mampu menciptakan komunikasi yang baik dalam menyampaikan kebijakan, kurang memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengeluarkan ide/ gagasan mengenai suatu bentuk kreatifitas dan inovasi dalam bekerja. Dan ditemukan masalah yang berkaitan dengan pelatihan di PT. Udaya Great Sawitindo ini yaitu pelatihan ini jarang dilakukan oleh perusahaan, jika dilakukan pelatihan tidak semua karyawan yang diikutsertakan. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan

Tahun	Jabatan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan (orang)	Persentase (%)
2015	Karyawan	78	45	57,69%
2016	Karyawan	83	39	46,98%
2017	Karyawan	82	48	58,53%
2018	Karyawan	80	53	66,25%

Sumber: PT. Udaya Great Sawitindo Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019

Adapun jenis-jenis pelatihan yang telah dilakukan yaitu pelatihan tentang Manajemen risiko, Penanganan bahan kimia berbahaya, Pendalaman proses, Sosialisasi Ketenaga Kerjaan, Penyelidikan Kecelakaan Kerja. Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tidak semua karyawan di ikutsertakan dalam pelatihan. Dan

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

hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.2. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.Udaya Great Sawindo

Penilaian Kinerja	2015		2016		2017		2018	
	Jumlah Orang	%	Jumlah Orang	%	Jumlah orang	%	Jumlah Orang	%
Baik	27	35%	28	34%	26	32%	28	35%
Cukup	22	28%	25	30%	29	35%	25	31%
Kurang Baik	29	37%	30	36%	27	33%	27	34%
Total	78	100%	83	100%	82	100%	80	100%

Sumber: PT. Udaya Great Sawitindo Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat terjadi penurunan kinerja karyawan di tahun 2015 yaitu hanya 27 orang karyawan (35%) yang mendapatkan nilai baik dan yang mendapatkan nilai baik di tahun 2016 meningkat sebanyak 28 orang karyawan (34%) sedangkan untuk tahun 2017 yang mendapatkan nilai baik menurun lagi menjadi 26 orang karyawan (32%), mengalami kenaikan kembali di tahun 2018 karyawan yang mendapatkan nilai baik menjadi 28 karyawan (35%).

Penilaian kinerja karyawan dengan nilai cukup di tahun 2015 ada 22 orang karyawan (28%) dan mengalami kenaikan di tahun 2016 menjadi 25 orang karyawan (30%) selanjutnya di tahun 2017 sebanyak 29 orang karyawan (35%) dan yang mendapatkan nilai cukup di tahun 2018 sebanyak 25 orang karyawan (31%). Penilaian kinerja karyawan di tahun 2015 dengan nilai kurang baik sebanyak 29 orang karyawan (37%) dan pada tahun 2016 mengalami kenaikan menjadi 30 orang karyawan (36%) selanjutnya di tahun 2017 karyawan yang mendapat nilai kurang baik mengalami penurunan yaitu 27 orang karyawan (33%)

dan di tahun 2018 yaitu 27 orang karyawan (34%) yang mendapat nilai kurang baik.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja karyawan PT. Udaya Great Sawitindo Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan data tersebut dapat dikatakan cenderung tidak stabil. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Udaya Great Sawitindo Kabupaten Kuantan Singingi atau untuk mempertahankan kinerja karyawan yang sudah diraih saat ini agar tidak terjadinya penurunan kinerja karyawan kiranya perlu dikaji kembali setiap faktor yang berperan didalamnya, yaitu bagaimana kepemimpinan dan pelatihan yang di berikan kepada karyawan agar bisa mempertahankan atau menaikkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dan menuangkan dalam skripsi dengan tujuan untuk penelitian: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Udaya Great Sawitindo Di Kabupaten Kuantan Singingi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Udaya Great Sawitindo di Kabupaten Kuantan Singingi?

2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Udaya Great Sawitindo di Kabupaten Kuantan Singingi?

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.

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

Apakah kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Udaya Great Sawitindo Kabupaten Kuantan Singingi?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Udaya Great Sawitindo di Kabupaten Kuantan Singingi

Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PT. Udaya Great Sawitindo di Kabupaten Kuantan Singingi.

3. Untuk mengetahui kepemimpinan, pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Udaya Great Sawitindo di Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4. Manfaat Penelitian

Perusahaan, Diharapkan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan tentang pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Akademik, Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia, bagi pengembangan penelitian dibidang kajian sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.

Bagi penulis, Untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum dari sistematika penulisan penelitian ini, berikut adalah sistematika penulisan penelitian yang penulis rencanakan :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu: pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pada bab ini juga menguraikan tentang penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang objek penelitian, jenis dan sumber data, serta populasi dan sampel, teknik pengumpulan dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan tentang : sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Udaya Great Sawitindo

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.

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

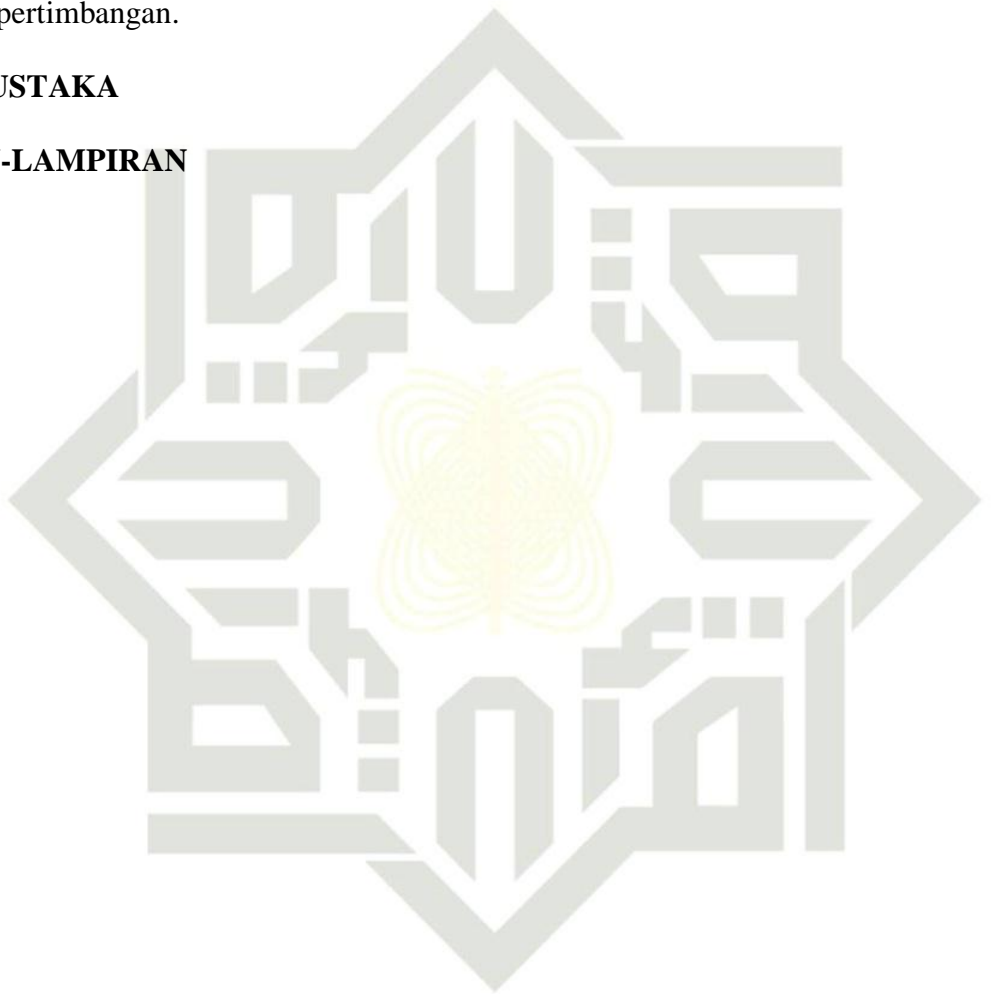
Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisi kesimpulan dan saran yang bermanfaat bagi para pembaca dan penelitian-penelitian selanjutnya sebagai masukan ataupun pertimbangan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

© 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.



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.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Semua orang percaya, jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satu pun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal misalnya dengan teknologi mesin yang makin canggih sekalipun. Manusia ditempatkan Tuhan sebagai makhluk yang paling pintar di antara makhluk yang lainnya. Masalahnya di antara manusia itu sendiri kepintaran dan kecerdasannya sangat berbeda antara satu sama lainnya. Demikian pula dengan sifat dan perilakunya juga sangat berbeda, mengapa demikian? Karena manusia memang diciptakan berbeda. Akan tetapi jika memiliki tujuan yang sama, maka manusia dengan mudah untuk dikelola sekalipun memiliki perbedaan seperti yang dikemukakan atas **Kasmir (2016)**.

Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah: Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.” **Kasmir (2016)**.

Dari pengertian ini bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai

target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan **Kasmir (2016)**.

Guna mencapai semua itu seluruh SDM perlu dikelola dengan sebaik-baiknya mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen sampai dengan karyawan pensiun. Sedangkan tujuan lainnya adalah memberikan kesejahteraan *stackholder*, melalui berbagai manfaat seperti kompensasi, baik berupa gaji, bonus, insentif, kesehatan, pendidikan, liburan dan kesejahteraan lainnya. **Kasmir (2016)**.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan, **Kasmir (2016)**.

Menurut Dessler manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM, **Hasibuan (2013)**.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan , **Hasibuan (2013)**.

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 Dilindungi Undang-Undang

2.1.2. Fungsi Manajemen

Secara umum fungsi manajemen terdiri dari 4 (empat) aspek, **Robins dan Coulter (2012)** yaitu:

- Perencanaan
- Pengorganisasian
- Pelaksanaan
- Pengawasan

Sedangkan secara khusus fungsi manajemen terdiri dari 5 (lima) aspek yaitu:

1. Perkiraan (*forecasting*)

Pengertian perkiraan adalah kegiatan untuk memperkirakan segala sesuatu yang akan terjadi sebelum melakukan perencanaan. Perkiraan kondisi yang akan terjadi di masa yang akan datang berdasarkan berbagai pertimbangan. Perkiraan dibutuhkan sebelum membuat suatu perencanaan, sehingga rencana dibuat dengan asumsi-asumsi tertentu.

Perencanaan (*planning*)

Perencanaan merupakan kelanjutan dari kegiatan setelah mampu memperkirakan apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang. Perencanaan adalah proses untuk menyusun suatu kegiatan dalam periode tertentu, termasuk target yang akan dicapai. Terkadang dalam menyusun rencana juga disebutkan dengan asumsi-asumsi tertentu berdasarkan kondisi tertentu, **Hasibuan (2013)**.

Pengorganisasian (*organizing*)

Pelaksanaan (*actuating*)

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

Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian yaitu kegiatan untuk mengawasi kegiatan yang sudah direncanakan agar berjalan pada jalur yang telah disusun, **Purwanto (2006)**.

2.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar. Agar semua kegiatan pengelolaan MSDM dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaannya. Di samping itu, dengan mengikuti proses pengelolaan yang benar maka pencapaian tujuan mudah sekali dicapai. Proses pengelolaan tersebut kita kenal dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **Mengkunegara (2013)** terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)
3. Penarikan pegawai (*Recruitment*)
4. Seleksi (*Selection*)
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)
6. Evaluasi kinerja (*Performance Evaluation*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Jenjang Karier (*Career Path*)
9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)
10. Hubungan Industri (*Industrial Relation*)
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

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

Kegiatan dari *job analysis* adalah mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan. *Job analysis* disusun sesuai dengan jabatan yang ada di dalam struktur organisasi perusahaan. Penyusunan *job analysis* harus dilakukan secara sungguh-sungguh agar apa yang seharusnya dikerjakan terakomodasi seluruhnya.

Analisis jabatan (*job analysis*) merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kegiatan dalam merancang uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang karyawan memberikan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing jabatan. Artinya setiap karyawan harus memiliki uraian tugas yang akan dikerjakannya. Kemudian wewenang untuk mengambil tindakan atau keputusan, yang terakhir adalah diberikan tanggung jawab yang jelas dan transparan. Perlu diingat bahwa tanpa *job* yang jelas maka akan membingungkan karyawan itu sendiri. **Wirawan (2013)**

Setelah *job analysis* disusun, maka langkah selanjutnya adalah menempatkan orang-orang dalam jabatan yang telah disediakan. Langkah ini merupakan langkah untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang harus disediakan, baik sekarang maupun untuk dimasa yang akan datang. Langkah ini merupakan fungsi kedua yang kita kenal dengan nama perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*), **Wirawan (2013)**

Perencanaan sumber daya manusia penting dilakukan karena dari waktu ke waktu jumlah karyawan bisa berkurang karena berhenti sendiri, diberhentikan atau pensiun, sehingga menimbulkan kekosongan jabatan. Kekurangan karyawan dapat terjadi akibat perusahaan melakukan perluasan usaha, sehingga membutuhkan sejumlah karyawan dan perlu melakukan penambahan karyawan.

Sebaliknya juga jika itu terjadi kelebihan tenaga kerja akibat penghentian sebagian kegiatan perusahaan, maka hal ini juga perlu dilakukan pengurangan tenaga kerja, **Hasibuan (2016)**.

Perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan dalam jangka panjang ataupun dalam jangka pendek. Artinya, kebutuhan jangka panjang sangat perlu dilakukan dan diikuti dengan perencanaan kebutuhan jangka pendek. Hal ini untuk menjaga jika sewaktu-waktu diperlukan, karena dalam praktiknya selalu ada karyawan yang keluar dengan berbagai sebab. **Hasibuan (2016)**.

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan (individu) dan organisasi/perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja karyawan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu, **Hasibuan (2013)**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. **Irham (2013)**.

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.

© 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.

Kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil ditunjukkan buktinya secara kongrit dan dapat diukur, **Sedarmayanti (2011)**. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, **Wibowo (2016)**

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi, **Moheriono (2014)**

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, **Mangkunegara (2011)**

2.2.2. Pengukuran Kinerja

Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk mengetahui apakah pelaksanaan kinerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja nya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur.

2.2.3. Indikator kinerja

1. Kesetiaan

Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Artinya karyawan yang setia adalah karyawan yang

mampu mengimplementasikan tata tertib atau tugas disertai dengan tanggung jawabnya, **Siswanto Sastrohadiwiryo (2013)**.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambilnya, **Siswanto Sastrohadiwiryo (2013)**.

3. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya, **Siswanto Sastrohadiwiryo (2013)**.

4. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dapat diartikan sebagai bentuk perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan secara tepat waktu atau sesuai dengan waktu yang ditentukan. Sebagai salah satu lembaga, sekolah memiliki sejumlah tata tertib yang harus dipatuhi oleh anggotanya. Peraturan ini dapat berupa kehadirannya, pulang kantor, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan, **Siswanto Sastrohadiwiryo (2013)**.

2.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Beberapa faktor berikut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja menurut **Mangkunegara (2013)**

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

a. Faktor Kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer dan pemimpin dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan bekerja kepada karyawan.

b. Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk perusahaan. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang bersih dan nyaman, penerangan yang sempurna dan temperature udara yang sesuai.

c. Supportive Boss

Seorang manajer semestinya berkenan mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan. Manajer dapat memberikan dukungan pada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru.

d. Komunikasi yang Efektif

Dalam suatu perusahaan, maka komunikasi berperan sangat penting, komunikasi dibutuhkan setiap hari dalam sebuah perusahaan, seperti komunikasi antara manajer dengan karyawan, komunikasi antar karyawan dengan karyawan ataupun manajer dengan direktur.

e. Faktor konstektual

Meliputi tekanan dan peranan lingkungan eksternal dan internal

2.2. Kinerja dalam Islam

Islam merupakan agama yang mengurus semua aspek kehidupan manusia baik masalah-masalah yang bersifat vertikal maupun horizontal.

Bekerja adalah cara langsung seseorang dalam memenuhi tuntutan yang bersifat pembawaan dalam mencapai kelayakan hidup. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al-Ahqaf ayat 19:

يُظَلَمُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَلِيُؤْفِقَهُمْ ۖ عَمِلُوا مِمَّا دَرَجَاتٍ وَلَكُلَّ

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan".

Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka dia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

2.3. Kepemimpinan

2.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Peranan pemimpin dalam rangka mempengaruhi dan menggerakkan pegawainya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Usaha atau cara yang ditempuh oleh pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan karyawan nya dikenal dengan istilah kepemimpinan. Secara umum pengertian kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Umumnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Berikut ini adalah beberapa pengertian tentang kepemimpinan menurut beberapa ahli:

Kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan

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 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.

akseptansi atau penerimaan oleh kelompok dan memiliki kekhususan yang tepat pada situasi khusus, **Kartono (2005)**

Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut dalam mencapai suatu tujuan, **Hasibuan (2013)**

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi, **Siagian (2008)**

Kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan, **Nawawi (2014)**

Pemimpin adalah anggota dari suatu kumpulan yang di beri kedudukan tertentu dan diharapkan dapat bertindak sesuai kedudukannya. Jadi pemimpin adalah juga seseorang dalam suatu perkumpulan yang diharapkan dapat menggunakan pengaruhnya untuk mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok, menurut **Rivai (2004)**.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal hal itu tidak disenanginya, **Siagian (2008)**

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, ataupun kelompok dan kemampuan mengarahkan tingkah laku

bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok, **Hartono(2016)**

Kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, **Hasibuan (2008)**

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, **Wibowo (2014)**

Dalam surveinya mengenai riset dan teori kepemimpinan menyatakan bahwa “Jumlah batasan atau definisi yang berbeda-beda mengenai kepemimpinan hampir sama banyaknya dengan jumlah orang yang mencoba memberi batasan tentang konsep tersebut”, **Sopiah (2008)**

2.3.2. Teori Kepemimpinan

Ada 6 (enam) sifat kepemimpinan yaitu :

- a. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
- b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- c. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir
- d. Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

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 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.

- e. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sehingga mampu untuk menghadapi masalah.
- f. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

2.3.2. Tipologi Kepemimpinan

Banyak pendekatan yang digunakan untuk membedakan kepemimpinan. Salah satunya yang umum dikenal adalah yang menyatakan bahwa pemimpin pada dasarnya dapat dikategorikan menjadi lima tipe menurut **Djatmiko (2002)** yaitu sebagai berikut.

1. Tipe otokratis

Dengan ciri-cirinya antara lain:

- a. Mengambil keputusan sendiri
- b. Memusatkan kekuasaan dan pengambilan keputusan pada dirinya
- c. Bawahan melakukan apa yang diperintahkan
- d. Menggunakan wewenang dan tanggung jawab sepenuhnya
- e. Berorientasi pada kekuasaan

2. Tipe peternalistis

Biasanya pemimpin yang seperti ini akan memperlakukan karyawannya seperti orang yang tidak tahu apa-apa, tidak membiarkan karyawannya mengambil keputusan sendiri, tidak memberi kesempatan karyawannya untuk berkreasi.

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.

3. Tipe karismatis

Pemimpin dengan tipe ini mempunyai daya tarik yang begitu besar sehingga anpa diminta karyawannya akan memberikan penghormatan. Kelebihan dari tipe ini adalah pemimpin dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih keras tanpa pemaksaan, karyawan cenderung setia karena rasa nyaman yang diberikan. Kekurangannya ialah mudah mengambil keputusan dengan risiko tinggi.

4. Tipe *Laisses Faire*

Pemimpin dengan tipe ini membebaskan karyawannya melakukan hal sesuka hati nuraninya asalkan tujuan bersama tercapai. Pemimpin ini di kategorikan pasif karena tidak peduli bagaimana organisasi akan berjalan dan tujuan organisasi akan sulit dicapai jika karawan tidak mempunyai inisiatif dan dedikasi yang tinggi.

5. Tipe Demokratis (*Partisipatif*)

Pemimpin tipe ini yaitu memberikan kebebasan pada karyawannya untuk berpendapat, menyampaikan aspirasi, mengembangkan bakat dan mempertimbangkan musyawarah untuk menetapkan suatu kebijakan kepada karyawannya. Pemimpin tipe ini di anggap yang paling mengerti karyawan karena mau menerima saran agar tujuan organisasi tercapai.

2.3.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan menurut **Purwanto (2005)** 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.

- a. Perilaku kepemimpinan struktur tugas:
 - 1) Mengutamakan tercapainya tujuan organisasi
 - 2) Mementingkan produksi yang tinggi
 - 3) Mengutamakan penyelesaian tugas menurut jadwal yang telah ditetapkan
 - 4) Lebih banyak melakukan pengarahan
 - 5) Melaksanakan tugas dengan melalui prosedur kerja yang ketat
 - 6) Melakukan pengawasan dengan ketat
 - 7) Penilaian terhadap bawahan semata-mata berdasarkan hasil kerja.
- b. Perilaku kepemimpinan tenggang rasa:
 - 1) Memperhatikan kebutuhan bawahan
 - 2) Berusaha menciptakan suasana saling mempercayai
 - 3) Berusaha menciptakan suasana saling menghargai
 - 4) Simpati terhadap perasaan bawahan
 - 5) Menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain mengutamakan pengarahan diri, disiplin diri, dan pengontrolan diri

2.3.5. Indikator Kepemimpinan

Indikator Kepemimpinan menurut **Siagian (2008)** yaitu:

1. Iklim saling mempercayai

Hubungan saling mempercayai akan menjadi kenyataan apabila pemimpin akan memperlakuka bawahannya sebagai manusia yang

bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya

2. Menghargai ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya.

3. Memperhitungkan perasaan bawahan

Dari sini dapat di pahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan aspek-aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin

4. Memperhatikan kenyamanan kerja bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus di mainkan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya

5. Memperhatikan kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal yang penting yaitu dengan hubungan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka.

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.

Indikator kepemimpinan menurut **Kartono (2008)** yaitu:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Yaitu suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Yaitu daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau menggerakkan kemampuannya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan.

3. Kemampuan Komunikasi

Yaitu kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya untuk kepentingan jangka panjang perusahaan.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dapat di artikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung segala sesuatunya yang akan terjadi.

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 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.

2.4. Pelatihan

2.4.1. Pengertian Pelatihan

Perusahaan yang ingi meningkatkan kinerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia. Ini berarti bahwa sumber daya manusia melalui pelatihan haruslah mendapatkan prioritas tinggi diperusahaan adar pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan tidak menjadi usang.

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkahlaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memeiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan perkarjaannya.

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaanya lebih efektif ,
Kaswan (2013)

Pelatihan membantu karyawan untuk melakukan pekerjaannya saat ini, serta pelatihan memberikan keuntungan jenjang karir bagi karyawannya dan menanamkan rasa tanggung jawab dimasa yang akan datang menurut William B.Werther,JR. Keith Davis dalam **Suwatno (2014)**

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.

Langkah-langkah yang dapat diterapkan dalam pelatihan:

1. Pihak yang diberikan pelatihan harus dapat dimotivasi untuk belajar
2. Pihak yang diberipelatihan harus mempunyai kemampuan untuk belajar
3. Proses pembelajarana harus dapat dipaksakan atau diperkuat
4. Pelatiahn harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan atau diterapkan
5. Bahan-bahan yang di presentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan
6. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

2.4.2. Tujuan Pelatihan

Tujuan dari pelatihan menurut **Hasibuan (2013)** adalah:

1. Produktivitas kerja

Dengan pelatihan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, karena *technical skill, human skill, dan managerial skill* karyawan yang semakin baik.

2. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi hausnya akan mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

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.

3. Kerusakan

Mengurangi kerusakan barang produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kecelakaan

Untuk mengurangi terjadinya tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5. Pelayanan

Bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada pelanggan, karena pemberian pelayanan yang lebih baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekan-rekan perusahaan yang bersangkutan.

6. Moral

Moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyesuaikan pekerjaannya dengan baik.

7. Karier

Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang manager akan lebih baik, human relation nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertical dan horizontal semakin harmonis.

9. Balas jasa

Balas jasa (gaji, upah, insentif dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

2.4.3. Metode Pelatihan

a. On The Job Training

Yaitu sebuah program pelatihan karyawan yang mampu memberikan motivasi yang lebih tinggi pada para pesertanya untuk berlatih. Pada metode ini para peserta akan ditempatkan pada tempat dan situasi kerja yang sebenarnya.

b. Magang

Yaitu metode pelatihan yang mengharuskan pesertanya untuk mengikuti serangkaian kegiatan yang di lakukan oleh pemangku jabatan tertentu. Dalam kegiatan ini para peserta harus mempelajari tentang bagaimana cara melakukan suatu kegiatan tersebut.

c. Job Rotation

Dalam metode ini peserta pelatihan akan di pindahkan secara berkala dari suatu jabatan tertentu ke jabatan lain. dengan begitu peserta pelatihan akan mendapatkan pengetahuan menyeluruh suatu perusahaan.

d. Of The Job Training

Yaitu metode pelatihan yang menggunakan situasi di luar pekerjaan. Metode ini digunakan apabila banyak pekerja yang harus

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.

dilatih dengan cepat seperti halnya dalam penguasaan pekerjaan. Misalnya dengan memberikan ceramah, video presentasi.

2.4.4. Manfaat pelatihan

Manfaat pelatihan menurut **Rivai (2004)** adalah:

- a. Manfaat untuk karyawan yaitu dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan dari orang lain, membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri, membantu dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah.
- b. Manfaat untuk perusahaan yaitu dapat membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja

2.4.5. Indikator Pelatihan

Komponen-komponen pelatihan menurut **Mangkunegara (2013)**

diantaranya yaitu:

1. Jenis pelatihan

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

2. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur. Oleh karena itu pelatihan yang akan di selenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secaramaksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

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.

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 yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding)

5. Kualifikasi peserta

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

6. Kualifikasi pelatih

Pelatih atau instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antar lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.4.6. Pelatihan dalam Islam

Al-Qur'an Surat An nisa Ayat 58 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

2.5. Hubungan Variabel

2.5.1. Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Setiap individu adalah unik, yang berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Dengan demikian perilakunya juga akan unik. Dengan menggunakan kepemimpinan akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasi nya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif **Thoha (2010)**.

Sehingga apabila seorang pemimpin mampu menggerakkan karyawannya dengan lebih arif dan bijak maka hasilnya adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien serta mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi tersebut.

2.5.2. Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungannya yaitu bahwa tujuan dari pelatihan yaitu bahwa pelatihan dapat menurunkan turnover, ketidakhadiran kerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan, **Rivai (2004)**. Kemudian menyebutkan bahwa manfaat pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja, pengakuan, membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja, **Rivai (2004)**

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.

2.6. Penelitian terdahulu

Sebelum penulis mengangkat judul ini, telah dilakukan juga penelitian sebelumnya antara lain :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulisan /Tahun	Variabel	Hasil
1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang	Dwi Wahyu Wijayanti /2012	X: Pengaruh Kepemimpinan Y: Kinerja Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin buruk
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan pada CV. Cipta Nusa Sidoarjo	Arini Yulianita/ 2017	X: Gaya kepemimpinan Y: Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

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

	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta	Khafrul Amri/2015	X: Pengaruh Kepemimpinan Y: Kinerja Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan BMT di BMT Bina Ihsanul Fikhri Yogyakarta. Pada pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t, kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dengan nilai probabilitas dimama lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikhri di Yogyakarta.
4	Pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Primatexco Indonesia	Ranum ayu/ 2011	X1: Pelatihan X2: Kepemimpinan Y: Kinerja karyawan	Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6	Pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan	Heni Purwanti/ 2015	X1: Kepemimpinan X2: Pelatihan Y: Kinerja karyawan	Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	pada Toko Prima Srandakan			Toko Prima Srandakan.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang	Yerri Suryoadi/ 2012	X1: Pelatihan X2: Kompensasi Y: Kinerja karyawan	Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa pelatihan ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tekstil PT. Kosoema Nanda Putra Klaten	Firnawan Ajie Nugraha/ 2009	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi X3: Pelatihan Y: Kinerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT.Kosoema Nanda Putra, kepemimpinan, motivasi dan pelatihan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan

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 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.

Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar	Agung Widhi Kurniawan	X1: Kepemimpinan X2: Pengembangan sumber daya manusia Y: Kinerja karyawan	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan sumber daya manusia juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura	Muhammad Dzulkifli / 2013	X1: Kepemimpinan X2: Budaya Organisasi Y: Kinerja	Berdasarkan penelitian ini hasil dari uji regresi ditemukan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Kemudian berdasarkan hasil uji regresi juga ditemukan budaya organisasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura

2.6.2. Penelitian sekarang

Penelitian ini dilakukan di PT. Udaya Great Sawitindo Kuantan Singingi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data primer dan sekunder dengan menyebarkan kuisioner.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

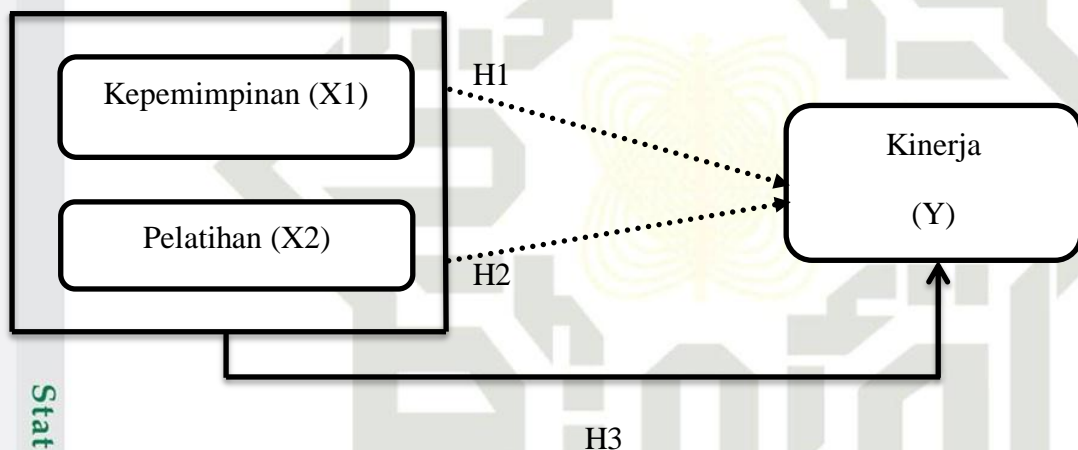
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian yang telah ada yaitu terletak pada lokasi atau tempat penelitiannya.

2.7. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam sebuah penelitian sangat diperlukan untuk menentukan langkah atau alur sebuah penelitian. Hal ini juga diperlukan dalam penelitian ini, adapun kerangka penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka pemikiran pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.



Sumber : Mangkunegara (2013) dan Rivai (2004)

2.8. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang telah dikemukakan diatas, maka didapat jawaban yang mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Udaya Great Sawitindo di Kabupaten Kuantan Singingi
- H2 : Diduga pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Udaya Great Sawitindo di Kabupaten Kuantan Singingi

H3 : Diduga kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Udaya Great Sawitindo di Kabupaten Kuantan Singingi.

2.9 Defenisi Konsep Operasional

Tabel 2.2. Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi Hasibuan (2008)	1. Iklim saling mempercayai 2. Menghargai ide bawahan 3. Memperhitungkan perasaan bawahan 4. Memperhatikan kenyamanan kerja bawahan 5. Memperhatikan kesejahteraan bawahan. Siagian (2008)	Likert
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif Kaswan (2013)	1. Jenis pelatihan 2. Tujuan pelatihan 3. Materi pelatihan 4. Metode yang digunakan 5. Kualifikasi peserta 6. Kualifikasi pelatih Mangkunegara (2013)	Likert

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.

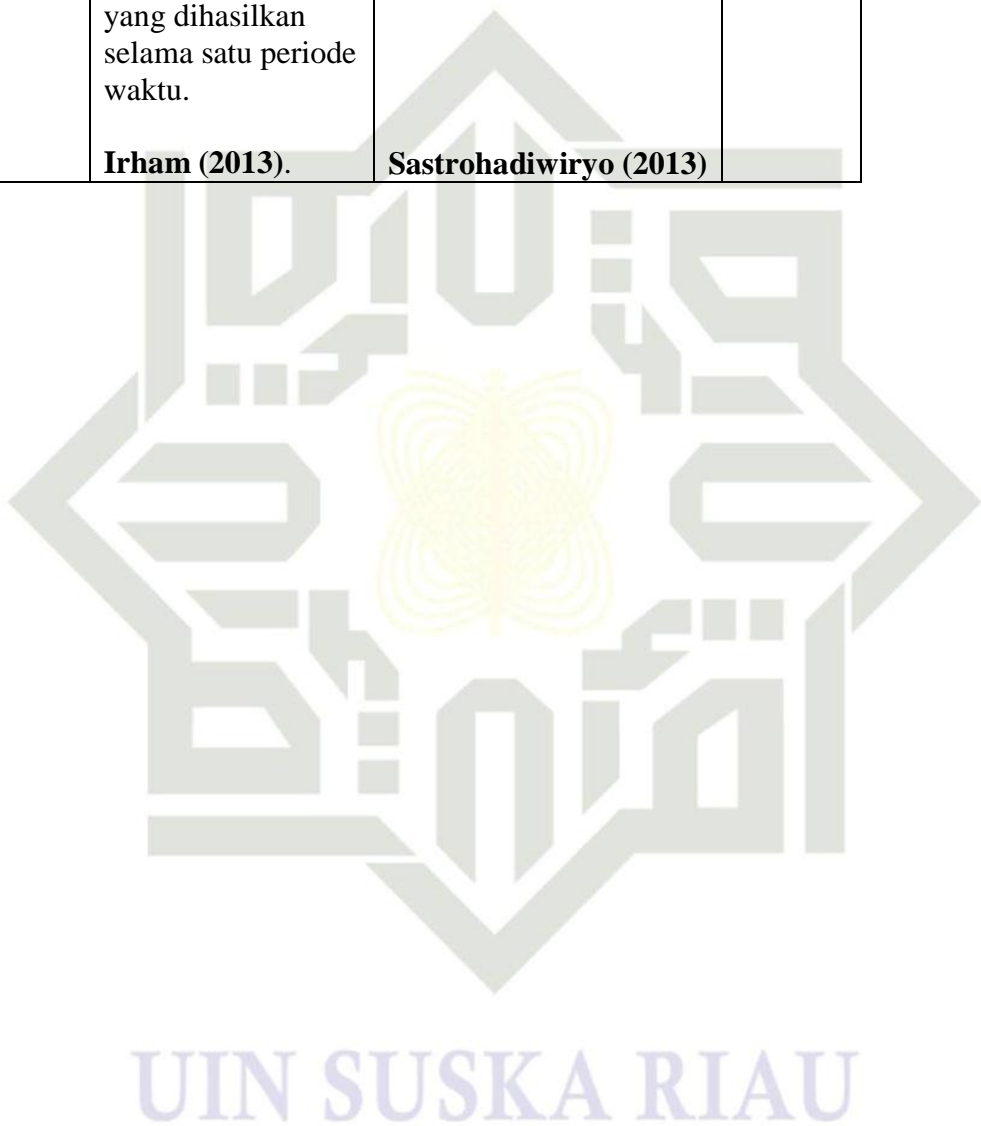
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat <i>profit oriented</i> dan <i>non profit oriented</i> yang dihasilkan selama satu periode waktu. Irham (2013).	1. Kesetiaan 2. Tanggungjawab 3. Inisiatif 4. Ketepatan waktu Sastrohadiwiryo (2013)	Likert
-------------	--	---	--------

© 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.





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.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini yaitu : PT.Udaya Great Sawitindo Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini dimulai dari Juni sampai dengan Agustus 2019.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. jenis data

Data Kuantitatif

Yaitu data yang dikumpulkan dari objek penelitian yaitu berupa bentuk angka dan dituangkan dalam bentuk tabel.

3.2.2. Sumber Data

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh melalui pengamatan langsung di tempat penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai dengan penelitian berupa data hasil koesioner.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah disusun atau diolah, dalam bentuk tabel atau laporan lainnya.

3.3. Populasi dan sampel

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, **Sugiyono (2012)**.
 Populasi dalam penelitian ini adalah yang berjumlah 80 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan semua populasi sebagai sampel yaitu berjumlah 80 orang dengan menggunakan metode sensus, **Sanusi (2011)**.

3.4. Teknik Pengambilan Data

3.4.1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Skala Pengukuran

Untuk keperluan analisis, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penilaian pada setiap jawaban pernyataan berdasarkan *Skala Likert*.

Penentuan nilai jawaban untuk setiap menggunakan metode *Skala Likert Sugiyono (2013)*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun pembobotan setiap pertanyaan sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------------------|-----------------|
| 1. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) | : diberi skor 5 |
| 2. Untuk jawaban Setuju (S) | : diberi skor 4 |
| 3. Untuk jawaban Ragu (R) | : diberi skor 3 |

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

4. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3.6. Uji Kualitas Data

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kusioner dari responden benar-benar cocok digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji validitas adalah setiap pertanyaan adalah r_{hitung} harus berada diatas 0,3 hal ini dikarenakan jika r_{hitung} lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang rendah dari item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel- variabel yang diteliti, sehingga item-item tersebut dianggap tidak valid.

3.6.2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah indeks yang menunjukkan suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Penguji reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah raksi jawaban dari kusioner benar- benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reabilitas adalah dengan melihat *cronbach alpha* (α) untuk masing-masing variabel.

Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji normalitas

Menurut Sulyanto (2011), uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah terstandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Selain itu dengan melihat norma *probability plot*, yang membandingkan distribusi sesungguhnya distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.7.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang berbentuk ada korelasi yang tinggi ataupun yang sempurna diantara variabel bebas ataupun tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi ataupun yang sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier.



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 mengemukakan 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

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari *TOL (Tolerance)* dan *inflation factor (VIF)* tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas, **Suliyanto(2011)**

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedasitas merupakan alat uji dengan melihat adanya tindakan pola tertentu pada grafik. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain, **Suliyanto (2011)**.

Jika ada pola tertentu, seperti titik- titik (poin-poin) yang berbentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.4. Uji Outokorelasi

Uji outokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cros section*). Untuk mengetahui adanya outokorelasi digunakan Uji Durbin –Watson (uji D-W) mendekati angka 2 berarti tidak ada outokorelasi, **Suliyanto (2011)**.

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.

3.8. Analisis Regresi Linier Berganda

3.8.1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

PT. Udaya Great Sawitindo Kabupaten Kuantan Singingi. .

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- A = Konstanta
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Pelatihan
- b₁b₂ = Koefisien Regresi (parsial)
- e = Tingkat Kesalahan

3.8.2. Uji Parsial (Uji T)

Uji secara parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel indenpenden (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi-asumsi variabel lainnya adalah konstan. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka :
 1. Ha diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan.
 2. Ho ditolak karena meiliki pengaruh yang tidak signifikan
- b. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka :
 1. Ha ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan

2. Ho diterima karena memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

3.8.3. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{value} < \alpha$ maka :

1. Ha diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
2. Ho ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang tidak signifikan

b) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{value} < \alpha$ maka :

1. Ha ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Ho diterima karena terdapat pengaruh yang tidak signifikan

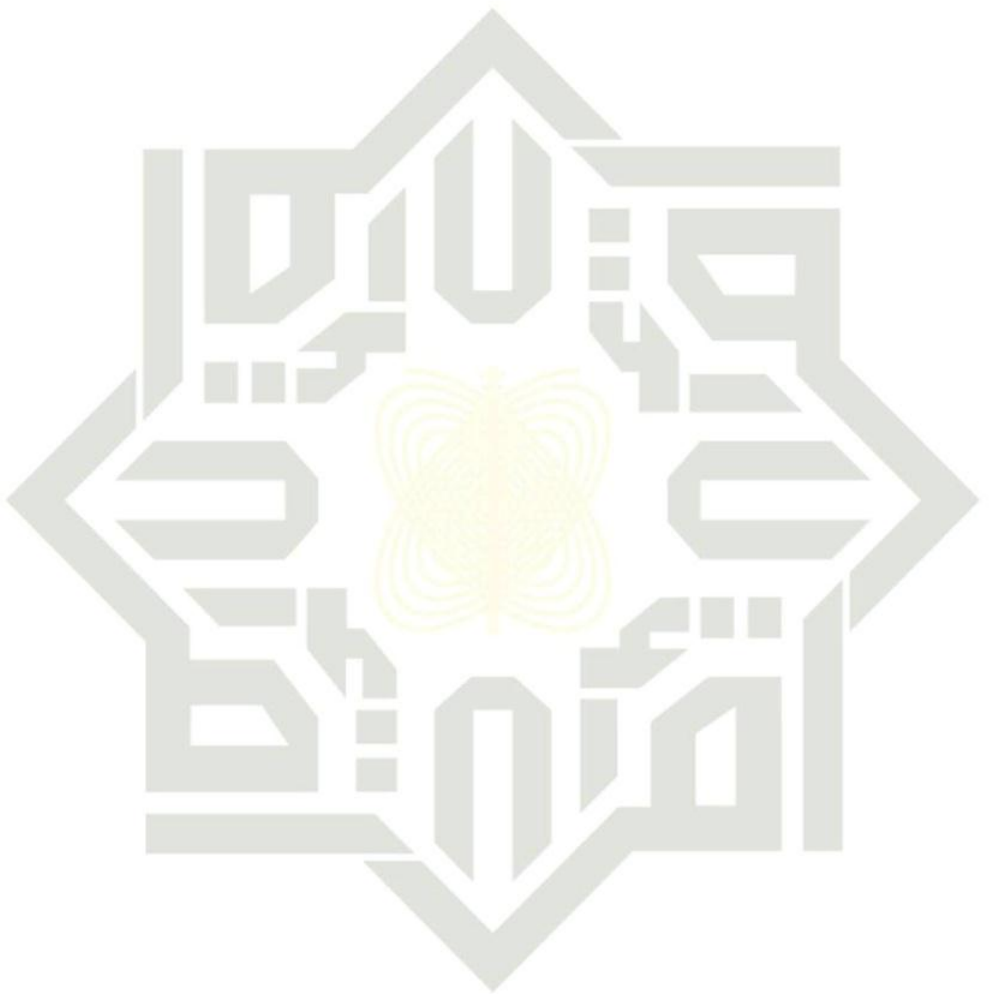
3.8.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) artinya variabel digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya

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.

independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.



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.



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.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Profil Singkat Perusahaan

PT. Udaya Great Sawitindo berdiri sejak tahun 1998 dan merupakan satu satunya perusahaan yang memiliki izin usaha kelapa sawit di Kabupaten Kuantan Singingi. PT. Udaya Great Sawitindo ini terletak di Desa Serosah Kecamatan Hulu Kuantan, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau. PT udaya great sawitindo ini memiliki luas 14,000 Ha.

Bahan baku yang di peroleh PT. Udaya Great Sawitindo ini berasal dari perkebunan Tamora, pekebunan sendiri dan pembelian dari para petani sekitar. Sedangkan air yang di digunakan untuk PT. Udaya Great Sawitindo diperoleh dari sungai kuantan.

Perusahaan juga bekerja sama dengan organisasi pendukung serikat pekerja perkebunan (SPBUN) adalah organisasi serikat pekerja yang bermitra dengan manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja) adalah organisasi yang bergerak di bidang keselamatan dan kesehatan kerja yang telah disetujui oleh Disnaker Kuantan Singingi.

PT. Udaya Great Sawitindo terus melakukan perbaikan secara berkelanjutan terhadap sistem tanpa mengabaikan standar internasional ISO 9001 dan peraturan serta perundang-undangan.

4.2. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan

4.3. Misi Perusahaan

Mengelola agroindustri kelapa sawit secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stockholder penerapan prinsip-prinsip good government. Kriteria minyak sawit berkelanjutan. Penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan. Menciptakan keunggulan kompetitif dibidang SDM melalui pengelola SDM berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemn SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

4.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi satu perusahaan mencapai tujuan. Dimana dalam proses pencapaian tujuan tersebut terdapat hubungan yang saling berkaitan. Kegunaan struktur organisasi adalah untuk menentukan secara jelas tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan antara atasan dan bawahan atau sebaliknya. Struktur organisasi akan menentukan dan memberi batasan yang jelas dan tegas mengenai siapa yang harus melaksanakan sesuatu dengan apa yang di lakukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

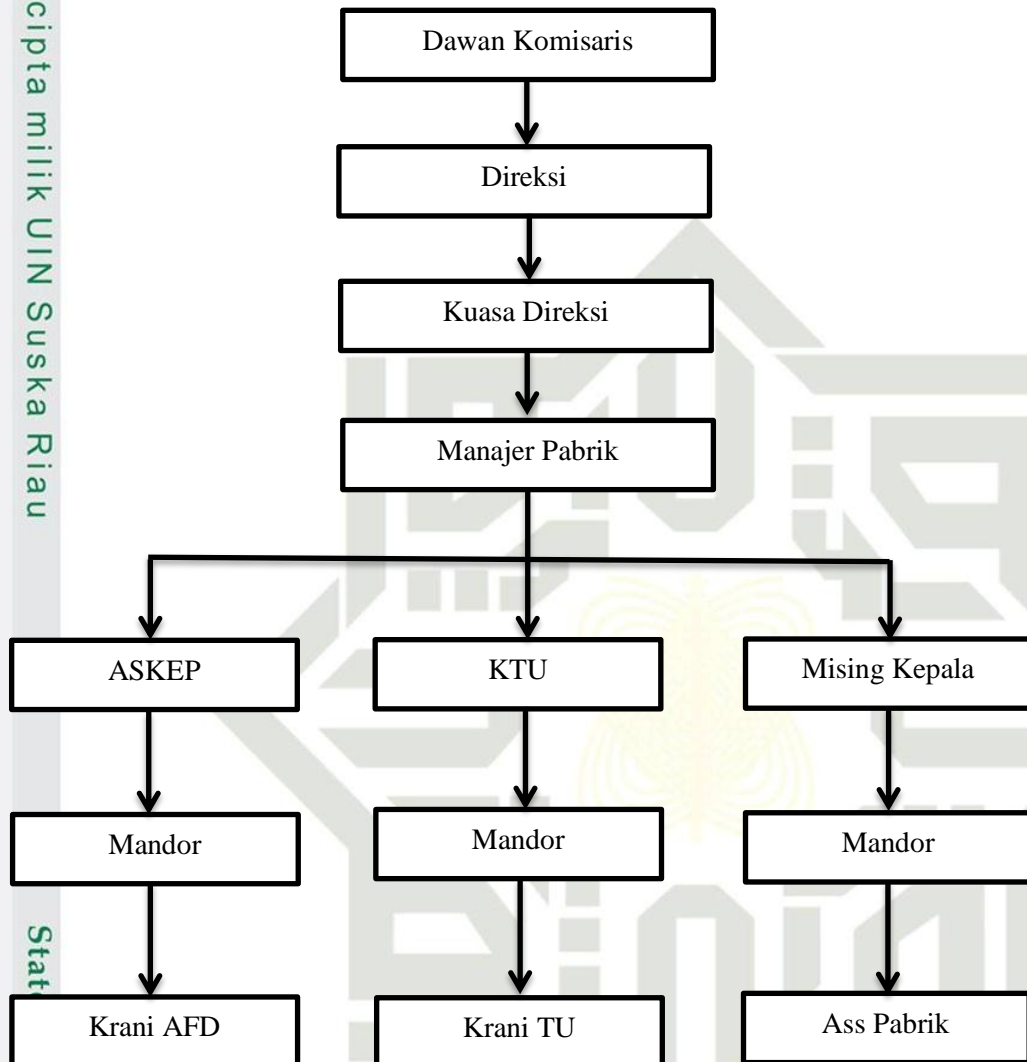
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT.Udaya Great Switindo



Sumber: PT. Udaya Great Sawitindo Tahun 2019

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

4.4.1 Uraian Tugas Kerja PT Udaya Great Sawitindo

1. Dewan Komisaris

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Melakukan tugasnya sesuai dengan anggaran dasar perusahaan
- b. Mempunyai kewajiban melakukan pengawasan terhadap tindakan direktur
- c. Memberikan masukan dan rencana kerja dan tanggung jawab dengan tugas yang diberikan direktur
- d. Mewakili pemimpin perusahaan dalam melakukan pengawasan dan berusaha agar dapat menjalani kerja sama dengan bawahan agar dapat menjalani hubungan kerja sama dengan bawahan di bawah lingkungan perusahaan.

2. Direksi

- a. Bertanggungjawab atas segala kegiatan yang ada di perusahaan
- b. Mempunyai hak memutuskan arah dan kebijaksanaan perusahaan dengan rencana dan kerja yang sesuai dengan pedoman
- c. Mengawasi jalannya operasi perusahaan, keuangan dan perkembangan usaha
- d. Menerima pertanggungjawaban untuk pekerjaan yang dilakukan para manajer
- e. Memiliki hak untuk mengangkat dan memberhentikan bawahannya apabila tindakannya dipandang merugikan perusahaan tersebut

3. Kuasa Direksi

- a. Bertanggungjawab untuk mengurus perolehan suatu hak atas tanah yang diperuntukkan untuk usaha perkebunan
- b. Melakukan kegiatan sesuai dengan petunjuk direksi tanpa wewenang pembiayaan diluar anggaran perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4. Manajer Pabrik

- a. Bertanggungjawab terhadap penyusunan rencana kerja proses produksi minyak kelapa sawit
- b. Melakukan pengawasan agar rencana kerja proses produksi dapat terlaksana dengan efektif dan efisien

5. Kepala Tata Usaha (KTU)

Bertanggungjawab atas pelaksanaan administrasi pabrik, baik yang menyangkut tentang karyawan, pembukuan dan lain-lain untuk kemudian dilaporkan kepada kantor pusat.

6. Asisten Kepala (ASKEP)

- a. Bertanggungjawab membuat Estate manajer dalam menjalankan tugasnya serta langsung mengawasi staf kebun lainnya
- b. Assiten Kepala bertanggungjawab terhadap pengelolaan kegiatan bidang tanaman di unit kerjanya yang meliputi perencanaan, produksi, pengelolaan teknis di lapangan serta pengawasan sehingga tercapai produktivitas yang optimal dengan berpedoman pada SOP (*Standar Operasional Procedure*)

7. Asisten Pabrik

- a. Bertanggungjawab terhadap pengelolaan AFD yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan produksi
- b. Bertanggungjawab atas pemeliharaan laporan dan penyelenggaraan administrasi untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedomana pada SOP.

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

8. Mandor

- a. Bertanggungjawab untuk melakukan pengawasan terhadap kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawan di lapangan agar dapat berjalan dengan lancar
- b. Menyampaikan setiap informasi yang datang dari asisten kepala karyawan lapangan secara jelas, serta bertanggungjawab terhadap semua pekerjaan yang berada dibawah pengawasannya kepada asisten

9. Kerani

- a. Bertanggungjawab untuk mengumpulkan Tandan Buah Segar (TBS) yang berada dibawah pengawasan mandor.
- b. Bertanggungjawab menyampaikan informasi di lapangan kepada mandor secara jelas.

10. Mising Kepala

Bertanggungjawab terhadap kelancaran proses pengolahan buah kelapa sawit menjadi Minyak Kelapa Sawit (MKS) dan bertanggungjawab terhadap keadaan dan kondisi pabrik secara umum.

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.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Udaya Great Sawitindo Kabupaten Kuantan Singingi. Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Secara Parsial (t) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Udaya Great Sawitindo Kabupaten Kuantan Singingi. Artinya, semakin tinggi kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

2. Secara Parsial (t) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Udaya Great Sawitindo Kabupaten Kuantan Singingi. Artinya, semakin tinggi pelatihan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah pelatihan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Secara simultan (f) variabel kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Udaya Great Sawitindo Kabupaten Kuantan Singingi, dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan berhasil menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0,607. Hasil ini berarti menunjukkan hanya kontribusi 60,7% dari kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Udaya Great Sawitindo Kabupaten Kuantan Singingi. Sedangkan sisanya 39,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka penelitian dapat memberikan saran kepada peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari jawaban responden masih ada yang menjawab tidak setuju, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih belum puas terhadap kepemimpinan yang ada sekarang. Diharapkan perusahaan memperhatikan kepemimpinan terutama pada aspek cara mengarahkan dan membimbing karyawan.

Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dari jawaban responden masih ada karyawan yang menyatakan cukup setuju, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan masih belum merata, diharapkan kepada perusahaan agar memberikan pelatihan kepada setiap karyawan

Bagi perusahaan, agar dapat meningkatkan lagi kepemimpinan dan pelatihan yang ada pada perusahaan tersebut, sehingga semakin meningkatnya kepemimpinan dan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalam perusaha tersebut.

Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dari penelitian sekarang untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih optimal.

Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menambahkan variabel independen lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti, disiplin kerja, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja.

© 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.





DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fawzi dkk, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Kota Depok : Raja Grafindo Persada
- Ardana, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- , 2009, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arini Yulianita. 2017. *pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV.Cipta Nusa Sidoarjo*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
- C. Budi Santoso, 2019. *Exploration Of Asia Leadership Theory: Looking For An Asian Role In The Field Of Leadership Theory*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Djatmiko, 2002, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Dwi Wahyu Wijayanti. 2012. *pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Daya Anugrah Semesta Semarang*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Negeri Semarang
- Elviza Destiana. 2018. *pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Holistika Primagrahita Pekanbaru*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial program studi Manajemen Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Fahmi Irham, 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta
- Firawan Ajie Nugraha, 2009, *Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Karyawan pada Perusahaan Tekstil PT. Posoeman Nanda Putra*. Klaten
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2008. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Jakarta : Binapura Aksara
- Hadari, Nawawi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Hanon, 2016, *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*, Yogyakarta: Media Pressindo
- Hasbuan, Melayu, 2008, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.

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 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.

-----, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara

-----, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Jakarta: Bumi Aksara.

Kartono, 2005, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers

-----, 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada

Kaswan, 2013, *Pelatihan dan Pengembangan*, Bandung : Alfabeta

Keith Davis, 2014, *Prilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga.

Nawawi, 2014, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya

-----, 2013, *Manajemen dalam perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya

Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers

Moorhead Gregory, Ricky W.Griffin, 2013, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Edisi 9, Salemba Empat, Jakarta

Muhammad dzulkifli, 2013, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Director Budidaya Dan Pasca Panen Florikultura*.

Pasolong, Harbani, 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung : Alfabeta

Purwanto, 2005, *Implementasi Kebijakan Publik*, Yogyakarta : Gava Media

-----, 2006, *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*, Yogyakarta : Gava Media

Ranum Ayu, 2011, *Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan* , PT. Primatexco Indonesia.



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.

- Rivai, 2004, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, 2012, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Sipil*, Bandung: Refika Aditama
- Siagian, 2008, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Siswanto Sastrohadiwiry, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopah, 2008, *Prilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi
- Sri Bulandari. 2018. *pengaruh kepemimpinan dan semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas tenaga kerja kota pekanbaru*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial program studi Manajemen Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Thoha Miftah, 2010, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers
- , 2016. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wirawan, 2013, *Kepemimpinan*, Jakarta : Rajawali Pers
- Yeni Suryoando, 2012, *Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalah Indonesia Cabang Semarang*, Semarang



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.

Lampiran 1 Kuesioner

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UDAYA GREAT SAWITINDO KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Kepada:
Bapak/Ibu yang terhormat,

Assalamu 'alaikum warahmatullahiwabarakatuh

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Udaya Great Sawitindo Kabupaten Kuantan Singingi”**. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

A. Data Umum

1. Nama Responden : (Boleh Tidak di Isi)
2. Umur Responden :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :
6. Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Baca lah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada jawaban yang anda jawab benar.
3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
4. Terimakasih dan selamat bekerja.

C. Keterangan Skor Penilaian

- | | |
|------------------|------|
| 1. Sangat Setuju | : SS |
| 2. Setuju | : S |
| 3. Netral | : N |



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.

4. Tidak Setuju : TS
5. Sangat Tidak Setuju : STS

PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya dapat melaksanakan suatu pekerjaan.					
2	Saya mampu mentaati peraturan tanpa perlu pengawan.					
3	Saya mampu menjaga rahasia bisnis perusahaan.					
4	Saya dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.					
5	Saya berani menanggung risiko atas keputusan yang di ambil.					
6	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa di perintah atasan.					
7	Saya mempunyai target yang harus dicapai dalam satu periode.					
8	Saya mampu mengambil keputusan yang di perlukan dalam melaksanakan tugas.					
9	Saya dapat mematuhi peraturan yang telah di tetapkan.					
10	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah di berikan sesuai dengan waktu yang di tetapkan.					



PERNYATAAN TENTANG KEPEMIMPINAN (X1)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pemimpin saya selalu memberi kepercayaan kepada karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan.					
2	Pemimpin saya memaparkan rencana dalam upaya mencapai tujuan organisasi.					
3	Ide yang saya berikan selalu dihargai oleh pemimpin.					
4	Pemimpin memberikan kebebasan dalam berpendapat					
5	Pemimpin saya selalu menghormati dan menghargai karyawan.					
6	Pemimpin saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan karyawan.					
7	Pemimpin saya memberikan kenyamanan dalam bekerja terhadap karyawan.					
8	Pemimpin memberikan kebebasan kepada karyawan untuk melakukan kerjasama antar karyawan.					
9	Pemimpin menyediakan fasilitas bekerja yang nyaman bagi karyawan.					
10	Pemimpin memberikan bonus yang memuaskan kepada karyawan.					
11	Pemimpin memberikan fasilitas berupa gaji yang memuaskan bagi karyawan.					

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



PERNYATAAN TENTANG PELATIHAN (X2)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan.					
2	Pelatihan yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi.					
3	Pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan keterampilan saya.					
4	Materi yang diberikan dalam program pelatihan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi.					
5	Materi yang diberikan dapat menambah kemampuan peserta pelatihan.					
6	Materi yang diberikan dapat mendorong saya untuk melaksanakan tugas.					
7	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan materi yang akan di sampaikan.					
8	Metode yang digunakan memiliki sasaran yang jelas.					
9	Peserta pelatihan sesuai dengan kualifikasi yang di tetapkan.					
10	Pelatihan diberikan oleh instruktur yang memiliki kualifikasi yang sesuai.					
11	Pelatihan dilakukan dengan instruktur yang telah menguasai materi pelatihan.					

TERIMA KASIH

- 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 Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 2 Tabulasi

No	KINERJA KARYAWAN (Y)										TOTAL
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	35
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36
6	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
7	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
8	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	35
9	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
10	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
11	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
12	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	5	5	4	5	5	2	5	5	4	44
15	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
16	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	42
17	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	41
18	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36
19	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	44
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	5	5	4	5	5	2	5	5	4	44
24	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
25	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
27	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	40
30	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45
31	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
33	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	34
34	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	40
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

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



36	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	35
37	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	41
38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
39	3	4	5	3	2	4	4	4	5	3	37
40	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	34
41	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	37
42	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
43	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	35
44	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
45	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
46	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
47	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	41
48	3	5	3	5	2	5	4	5	3	5	40
49	3	4	5	3	2	4	4	4	5	3	37
50	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	44
51	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	44
52	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
53	3	5	5	4	4	5	2	5	5	4	42
54	3	4	5	3	2	4	4	4	5	3	37
55	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	34
56	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	37
57	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
58	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
59	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	37
60	4	5	4	4	4	5	2	5	4	4	41

© Hak Cipta Dituliskan 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.



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

KEPEMIMPINAN (X1)	TOTAL											
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	36
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	49
3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	38
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	35
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	52
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	53
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	5	5	46
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	46
4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	40
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54
5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	4	5	2	5	2	2	2	2	5	5	42
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	41
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	52
4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	41
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34
4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	3	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	48



3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34
3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	37
2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	30
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	51
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	5	5	4	5	2	4	4	5	5	5	49
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	51
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	44
5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	45
4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	49
5	5	4	5	2	5	3	2	2	5	5	43
4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	37
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	52
5	4	4	5	2	5	4	2	2	5	5	43
3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	28
4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	35
5	4	4	5	2	5	4	2	2	5	5	43

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.



PELATIHAN (X2)

	PELATIHAN (X2)											TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	36
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
7	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	47
8	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	36
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
10	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	35
11	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	53
12	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	48
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
14	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	52
15	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53
16	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	49
17	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	46
18	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	41
19	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	42
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
21	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	51
22	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	53
23	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	52
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
25	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	51
26	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	42
27	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	42
28	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
30	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	41
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
33	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	50
34	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	39
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
36	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	42
37	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	48

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

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	51
3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	39
4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	39
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	49
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	53
4	3	5	4	5	5	4	3	5	5	5	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	44
5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	47
5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	48
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	34
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	52
4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	44
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	36
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	35
5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	50
3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	39
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	50

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.

Lampiran 3 Uji Validitas

Kinerja

Correlations

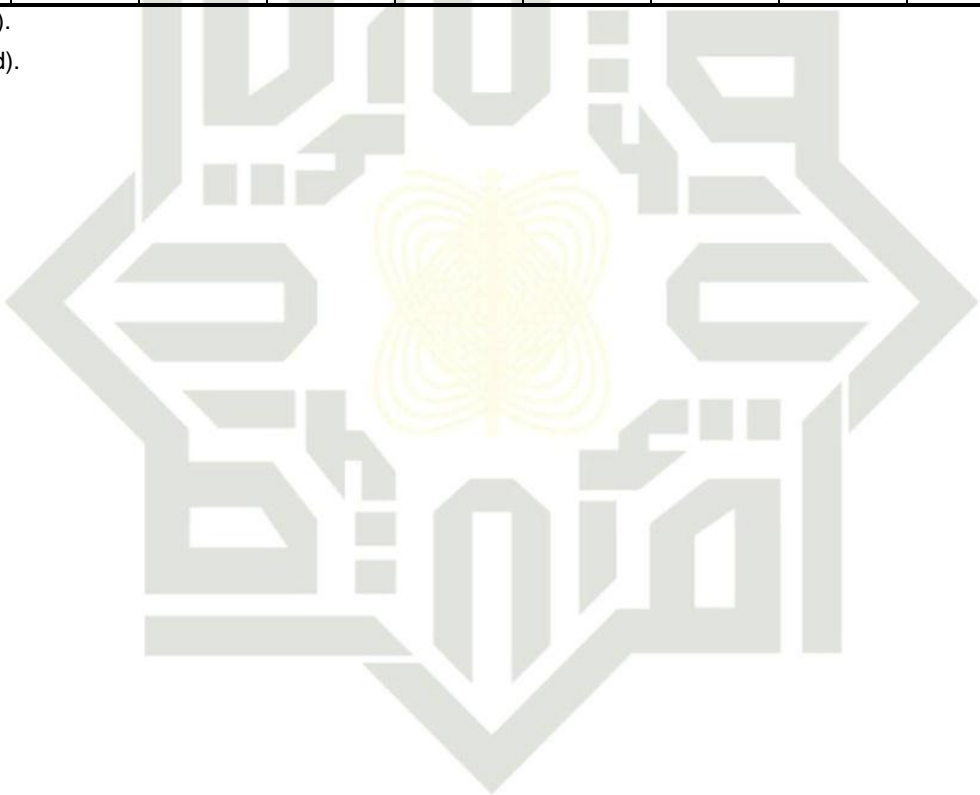
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOTAL.Y
Y1.1	1	.280*	.465**	.614**	.613**	.395**	.393**	.419**	.423**	.612**	.747**
		.030	.000	.000	.000	.002	.002	.001	.001	.000	.000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.2	.280*	1	.453**	.377**	.272*	.922**	.088	.887**	.443**	.426**	.682**
	.030	.000	.003	.035	.000	.503	.000	.000	.000	.001	.000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.3	.465**	.453**	1	.425**	.363**	.515**	.206	.496**	.928**	.473**	.742**
	.000	.000	.001	.004	.000	.114	.000	.000	.000	.000	.000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.4	.614**	.377**	.425**	1	.604**	.449**	.372**	.470**	.413**	.922**	.800**
	.000	.003	.001	.000	.000	.000	.003	.000	.001	.000	.000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.5	.613**	.272*	.363**	.604**	1	.279*	.173	.329*	.352**	.582**	.658**

	,035	,004	,000		,031	,185	,010	,006	,000	,000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	.395**	.922**	.515**	.449**	.279*	1	.105	.928**	.443**	.463**
	,002	,000	,000	,000	,031	,426	,000	,000	,000	,000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	.393**	,088	,206	.372**	,173	1	,137	,168	.397**	.483**
	,002	,503	,114	,003	,185	,426	,297	,201	,002	,000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	.419**	.887**	.496**	.470**	.329*	.928**	,137	1	.492**	.450**
	,001	,000	,000	,000	,010	,000	,297	,000	,000	,000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	.423**	.443**	.928**	.413**	.352**	.443**	,168	.492**	1	.398**
	,001	,000	,000	,001	,006	,000	,201	,000	,002	,000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	.612**	.426**	.473**	.922**	.582**	.463**	.397**	.450**	.398**	1
	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,002	,000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Dilindungi Undang-Undang

ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 ngutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan dan
 ngutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 ng mengumarkannya tidak diperbolehkan sebagai alat komersial atau untuk tujuan lain yang melanggar ketentuan yang berlaku di lingkungan UIN Suska Riau.

Y1.6
 Y1.7
 Y1.8
 Y1.9
 Y1.10



TOTAL.Y	.747**	.682**	.742**	.800**	.658**	.732**	.483**	.752**	.704**	.810**	1
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	10

Dilindungi Undang-Undang
 yang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau hasil penelitian, yang mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
 mengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 yang mengemukakan dan menuliskan sebagai bagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

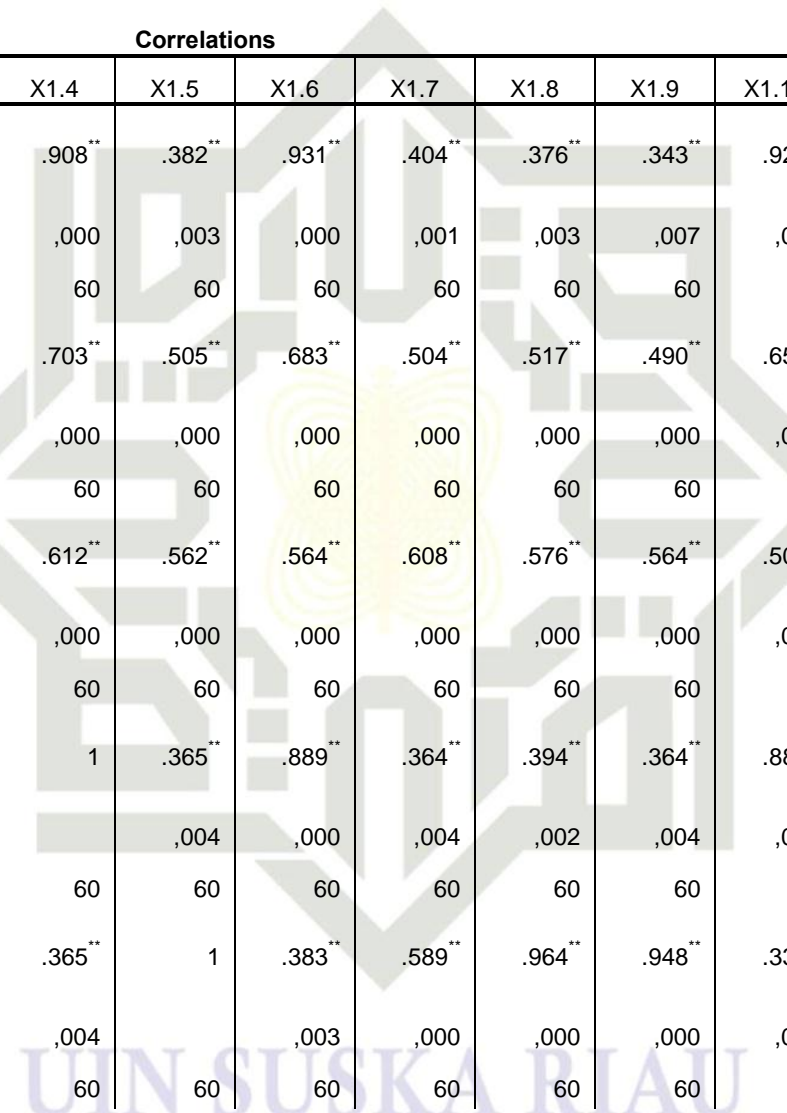
Kepemimpinan

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	TOTAL.X1
X1.1	1	.672**	.565**	.908**	.382**	.931**	.404**	.376**	.343**	.928**	.928**	.831**
		.000	.000	.000	.003	.000	.001	.003	.007	.000	.000	.000
		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	.672**	1	.653**	.703**	.505**	.683**	.504**	.517**	.490**	.655**	.655**	.806**
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	.565**	.653**	1	.612**	.562**	.564**	.608**	.576**	.564**	.506**	.506**	.773**
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	.908**	.703**	.612**	1	.365**	.889**	.364**	.394**	.364**	.886**	.886**	.825**
	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.004	.002	.004	.000	.000	.000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	.382**	.505**	.562**	.365**	1	.383**	.589**	.964**	.948**	.338**	.338**	.773**
	.003	.000	.000	.004	.000	.003	.000	.000	.000	.008	.008	.000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Diindungi Undang-Undang
 ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan
 ngutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
 ngutipan tidak meruikan kegunaan yang wajar. UIN Suska Riau.
 ng mengemukakan pendapat sebagai alat komunikasi. UIN Suska Riau.
 ng mengemukakan pendapat sebagai alat komunikasi. UIN Suska Riau.

cipta miik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Sya



Dilindungi Undang-Undang

ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 ngutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
 ngutipan tidak merugikan kepentingan pihak lain. Penulisan ini adalah untuk memenuhi tugas akhir skripsi dan tidak akan dipublikasikan di
 ng mengemukakan dan menjabarkan secara sistematis dan komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.

X1.6	Person Correlation	.931	.683**	.564**	.889**	.383**	1	.407**	.412**	.382**	.886**	.886**	.833**
	Significance (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.001	.001	.001	.003	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Person Correlation	.407	.504**	.608**	.364**	.589**	.407**	1	.585**	.576**	.340**	.340**	.671**
	Significance (2-tailed)	.001	.000	.000	.004	.000	.001	.000	.000	.000	.008	.008	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Person Correlation	.376**	.517**	.576**	.394**	.964**	.412**	.585**	1	.985**	.333**	.333**	.785**
	Significance (2-tailed)	.003	.000	.000	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.009	.009	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.9	Person Correlation	.343**	.490**	.564**	.364**	.948**	.382**	.576**	.985**	1	.298*	.298*	.760**
	Significance (2-tailed)	.007	.000	.000	.004	.000	.003	.000	.000	.000	.021	.021	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.10	Person Correlation	.928**	.655**	.506**	.886**	.338**	.886**	.340**	.333**	.298*	1	1.000**	.797**
	Significance (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.008	.009	.021	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.11	Person Correlation	.928**	.655**	.506**	.886**	.338**	.886**	.340**	.333**	.298*	1.000**	1	.797**



TOTAL.X1	,000	,000	,000	,000	,008	,000	,008	,009	,021	0,000		,000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	.831	.806**	.773**	.825**	.773**	.833**	.671**	.785**	.760**	.797**	.797**	1
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	11

ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, atau ngutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. ng mengumumkan, dan/atau memperbanyak, dan/atau mengutipan atau

dan menyebutkan sumber:

ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pelatihan

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	TOTAL.X2
X2.1		.629**	.577**	.917**	.471**	.888**	1.000**	.645**	.591**	.931**	.918**	.928**
X2.2			1	.628**	.520**	.535**	.629**	.986**	.614**	.614**	.623**	.799**
X2.3				1	.492**	.476**	.577**	.621**	.986**	.532**	.543**	.767**
X2.4					1	.381**	.917**	.596**	.508**	.985**	.971**	.886**
X2.5						1	.454**	.541**	.655**	.417**	.424**	.649**

a Diindungi Undang-Undang
 cipta milik UIN Suska Riau
 Sate Islamic University of Sultan Sya
 ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 ngutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
 ngutipan tidak merugikan kepentingan pihak yang bersangkutan
 ng mengumumkan dan mem

X2.6	Person Correlation	.888**	.535**	.476**	.847**	.454**	1	.888**	.555**	.494**	.859**	.841**	.848**
X2.7	Person Correlation	1.000**	.629**	.577**	.917**	.471**	.888**	1	.645**	.591**	.931**	.918**	.928**
X2.8	Person Correlation	.645**	.986**	.621**	.596**	.541**	.555**	.645**	1	.636**	.632**	.641**	.814**
X2.9	Person Correlation	.591**	.614**	.986**	.508**	.655**	.494**	.591**	.636**	1	.548**	.559**	.780**
X2.10	Person Correlation	.931**	.614**	.532**	.985**	.417**	.859**	.931**	.632**	.548**	1	.985**	.913**
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Sya

ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 ngutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
 ngutipan tidak meruikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 ng mengemukakan, dan memperbarui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin UIN Suska Riau.



X2.11	.918**	.623**	.543**	.971**	.424**	.841**	.918**	.641**	.559**	.985**	1	.911**
	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000
		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL.X2	.928**	.799**	.767**	.886**	.649**	.848**	.928**	.814**	.780**	.913**	.911**	1
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

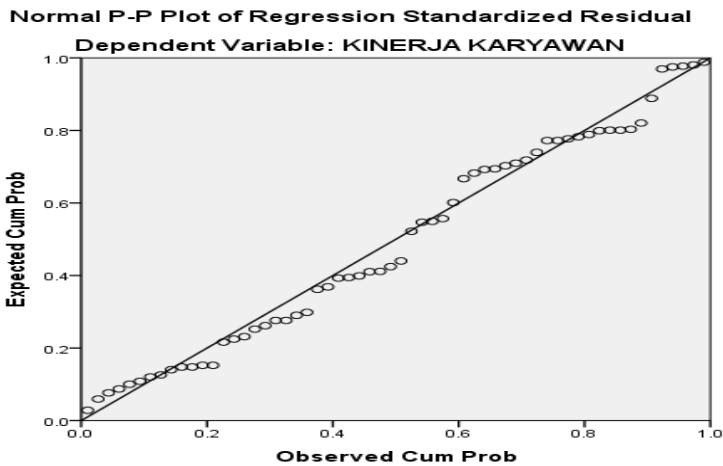
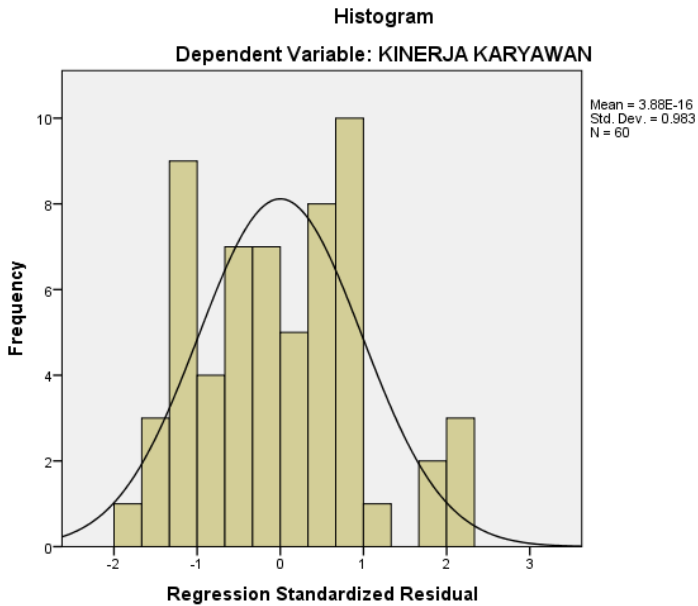
Cronbach's Alpha	Standardized Item	N of Items
.958		11

Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

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 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.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.36551849
	Absolute	.078
Most Extreme Differences	Positive	.078
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.601
Asymp. Sig. (2-tailed)		.863

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

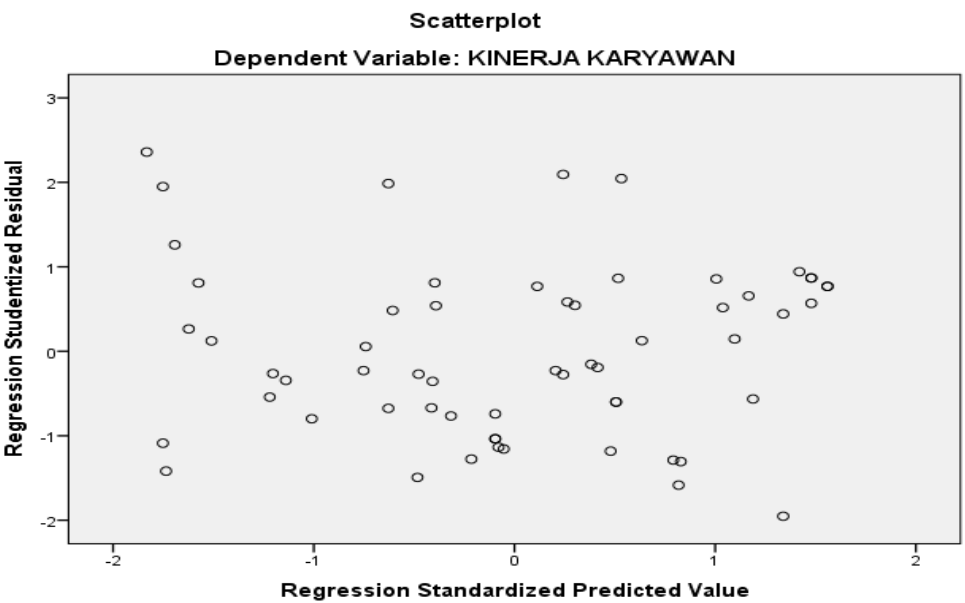
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN	.677	1.477
	PELATIHAN	.677	1.477

- a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji Heteroskedastisitas



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 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.

Lampiran 5 Uji Analisis Data Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.788	3.101	
	KEPEMIMPINAN	.338	.069	.495
	PELATIHAN	.292	.077	.383

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji Hipotesis

a. Pengujian Variabel Secara Parsial (T-Test)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	12.788	3.101		4.124	.000		
	KEPEMIMPINAN	.338	.069	.495	4.913	.000	.677	1.477
	PELATIHAN	.292	.077	.383	3.795	.000	.677	1.477

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Pengujian Variabel Secara Simultan (F-Test)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1034.307	2	517.154	44.110	.000 ^b
	Residual	668.276	57	11.724		
	Total	1702.583	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KEPEMIMPINAN

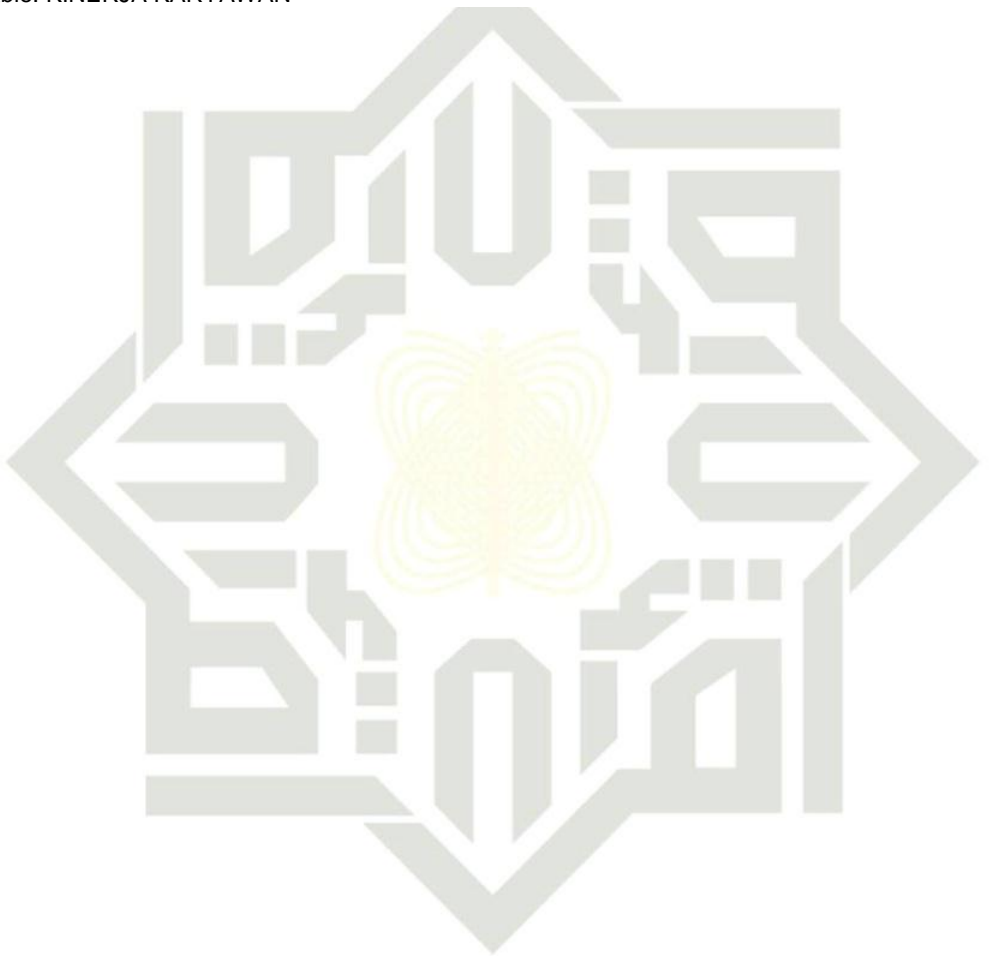
Hasil Uji Koefisien Determinasi Test

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.594	3.424

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: 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 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.



DAFTAR RIWAYAT PENULIS

NOVIA GUSTINA, lahir di Pulau Godang Kari pada tanggal 17 Agustus 1997. Anak terakhir dari 4 bersaudara, dari pasangan Syamsul Akhyar dan Erniwida. Penulis menempuh pendidikan formal dimulai sekolah dasar di SD N 026 Pulau Godang Kari, Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi, lulus pada tahun 2009.

Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama di SMP N 4 Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi, Dan dari Sekolah Menegah Pertama pada lulus pada tahun 2012. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan pada 2012 ke Sekolah Menengah Atas di SMKN 2 Teluk Kuantan dan lulus pada tahun 2015.

Penulis kemudian melanjutkan pendidikan S1 (Strata 1) pada tahun 2015 dan diterima pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis melakukan penelitian di Desa Serosah Kecamatan Hulu Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, dengan judul *“Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Udaya Great Sawitindo Kabupaten Kuantan Singingi”*. Di bawah bimbingan Ibu Hariza Hasyim SE, M.Si. Pada tanggal 12 Desember 2019, penulis dinyatakan LULUS melalui sidang Munaqasah Program Studi Manajemen dan berhak menyandang gelar Serjana Manajemen (SE).