

**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 PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ROTTE RAGAM RASA  
CABANG PEKANBARU**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**ANNISA PUTRI**  
**NIM. 11671200033**



**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2020 M/ 1441 H**

**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 PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ROTTE RAGAM RASA  
CABANG PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral  
Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

**OLEH:**

**ANNISA PUTRI**  
**NIM. 11671200033**



**UIN SUSKA RIAU**

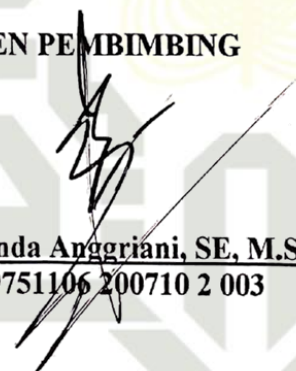
**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2020/1441 H**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANNISA PUTRI  
NIM : 11671200033  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
JUDUL : PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ROTTE RAGAM RASA CABANG PEKANBARU

DISETUJUI OLEH

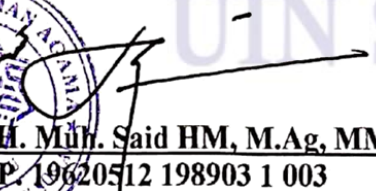
DOSEN PEMBIMBING


  
Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si  
NIP. 19751106 200710 2 003

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PRODI

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

  
Fakhurrozi, SE, MM  
NIP. 19670725 200003 1 002

### 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 : ANNISA PUTRI  
NIM : 11671200033  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PRODI : SI MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
JUDUL : PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT ROTTE RAGAM RASA CABANG  
PEKANBARU  
TANGGAL UJIAN : 11 AGUSTUS 2020

DISETUJUI OLEH,  
KETUA PENGUJI



DR. KAMARUDDIN, S.Sos, M.Si  
NIP. 19790101 200710 1 003


MENGETAHUI,

PENGUJI I



ASTUTI MEFLINDA, SE, MM  
NIP. 19720513 200701 2 018

PENGUJI II



M. RACHMADI, SE, MM  
NIK. 130 717 111

- 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.

**ABSTRAK**

**PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ROTTE RAGAM RASA CABANG PEKANBARU**

Oleh :

**ANNISA PUTRI**  
**11671200033**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 92 responden pada karyawan produksi PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru. Hasil pengujian secara simultan pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dengan nilai 0,428 atau 42,8% yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan adalah sebesar 42,8%, sementara sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja, Kinerja**

**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 Warohmatullahi Wabarokatuh*

Alhamdulillahrabbi'l'alamin, segala puji dan syukur senantiasa penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat, rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru”** sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, sang pembawa risalah islam, pembawa syafaat bagi umatnya dihari akhir nanti.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mengalami rintangan serta tantangan, namun berkat doa, bimbingan, dukungan dan semangat serta bantuan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri 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.

2. Bapak Prof. Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Prof. 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. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Amrul Muzan, S.HI, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibuk Sehani, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing Proposal yang telah membimbing penulis, memberikan arahan serta nasehat agar mampu melewati ujian proposal.
8. Ibuk Irien Violinda Anggriani, SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang membimbing penulis dengan setulus hati penuh kesabaran dan keikhlasan, serta selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Ibu dan Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktunya

mendidik dan memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.

10. Seluruh Staf dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Pimpinan dan Kepala Bagian beserta Karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru telah membantu memberikan informasi dan data kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
12. Terkhusus Kepada ayah Ali Nusar dan Ibu Siti Suarni tercinta yang telah memberikan kesabaran, cinta dan kasih sayang kepada penulis sehingga Allah senantiasa meridhoi langka penulis dalam mengapai cita-cita. Kepada adik-adik tercinta Muhammad Fajri, Riski Dwi Putra dan Nurul Hidayah Fitri yang selalu memberikan dukungan kepada penulis untuk selalu semangat dalam berjuang mengapai mimpi-mimpi penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Akhirnya kepada Allah SWT saya memohon ampun dan memanjatkan do'a semoga selalu diberi nikmat islam, iman dan kesehatan serta kesempatan untuk beribadah dan beramal shalih. Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

- 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.



Pekanbaru, 19 Juli 2020

Penulis

**ANNISA PUTRI**  
**NIM. 11671200033**



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

**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 ISI**

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	13
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS</b> .....	<b>15</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2 Kinerja .....	19
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	19
2.2.2 Aspek Kinerja.....	19
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	20
2.2.4 Standar Uukur Kinerja .....	22
2.2.5 Upaya Peningkatan Kinerja.....	23
2.2.6 Indikator Kinerja .....	24
2.3 Pelatihan Kerja .....	26
2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	26
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja .....	27
2.3.3 Tujuan Pelatihan Kerja.....	28

**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.

2.3.4 Manfaat Pelatihan Kerja.....	29
2.3.5 Jenis-Jenis Pelatihan Kerja.....	30
2.3.6 Indikator Pelatihan Kerja .....	31
2.4 Lingkungan Kerja .....	33
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	33
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	34
2.4.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	38
2.4.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja .....	38
2.5 Kepuasan Kerja.....	40
2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	40
2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	41
2.5.3 Faktor Penyebab Ketidakpuasan.....	42
2.5.4 Dimensi Kepuasan Kerja .....	43
2.5.5 Indikator Kepuasan Kerja .....	44
2.6 Pengaruh Antar Variabel .....	45
2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.....	46
2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	47
2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja .....	48
2.7 Pandangan Islam .....	49
2.7.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja .....	49
2.7.2 Pandangan Islam Tentang Pelatihan.....	50
2.7.3 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja .....	51
2.7.4 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja.....	52
2.8 Penelitian Terdahulu .....	53
2.9 Kerangka Pemikiran .....	61
2.10 Hipotesis .....	62
2.11 Konsep Operasional Variabel .....	63
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>64</b>



**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.

3.1 Lokasi dan Penelitian .....	64
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	64
3.2.1 Data Primer .....	64
3.2.2 Data Sekunder .....	64
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	65
3.3.1 Observasi .....	65
3.3.2 Angket (Kuesioner) .....	66
3.3.3 Wawancara .....	66
3.4 Populasi dan Sampel .....	67
3.4.1 Populasi .....	67
3.4.2 Sampel .....	68
3.5 Analisis Data .....	68
3.5.1 Analisis Deskriptif .....	69
3.5.2 Analisis Kuantitatif .....	69
3.6 Uji Kualitas Data .....	69
3.6.1 Uji Validitas Data .....	70
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	70
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	71
3.7.1 Uji Normalitas .....	71
3.7.2 Uji Multikolinieritas .....	71
3.7.3 Uji Heterokedastisitas .....	72
3.7.4 Uji Autokorelasi .....	72
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda .....	73
3.9 Uji Hipotesis .....	74
3.9.1 Uji Parsial (Uji-T) .....	74
3.9.2 Uji Simultan (Uji-F) .....	74
3.9.3 Uji Koefisien Determinan R <sup>2</sup> .....	75
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>77</b>

**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.

4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan .....	77
4.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	78
4.3 Struktur Organisasi .....	80
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>82</b>
5.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	82
5.2 Karakteristik Responden.....	82
5.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	83
5.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	84
5.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	85
5.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	86
5.3 Analisis Deskriptif .....	87
5.3.1 Variabel Pelatihan.....	87
5.3.2 Variabel Lingkungan Kerja.....	89
5.3.3 Variabel Kepuasan Kerja .....	91
5.3.4 Variabel Kinerja .....	94
5.4 Uji Kualitas Data .....	96
5.4.1 Uji Validitas .....	96
5.4.2 Uji Reliabilitas .....	101
5.5 Uji Asumsi Klasik.....	102
5.5.1 Uji Normalitas.....	102
5.5.2 Uji Multikolinearitas .....	103
5.5.3 Uji Heterokedastisitas .....	104
5.5.4 Uji Autokorelasi.....	106
5.6 Analisis Regresi Linier Berganda .....	107
5.7 Pengujian Hipotesis .....	109
5.7.1 Uji Parsial (Uji-T).....	109
5.7.2 Uji Simultan (Uji-F).....	111

**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.

5.7.3 Uji Koefisien Determinan R2 .....	113
5.8 Pembahasan .....	114
5.8.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja.....	114
5.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	115
5.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja .....	116
5.8.4 Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	117
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>119</b>
6.1 Kesimpulan .....	119
6.2 Saran .....	121

**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 masa
  - 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**

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Rotte Ragam Rasa 2016-2019.....	2
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Produksi Cabang Pekanbaru 2019 .....	3
Tabel 1.3 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Cabang Pekanbaru 2019 .....	4
Tabel 1.4 Jumlah Produksi dan Kegagalan Produksi PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru 2016-2019.....	5
Tabel 1.5 Jumlah Keluar Masuknya Karyawan Bagian Produksi PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru, 2016-2019.....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	52
Tabel 2.2 Definisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian.....	62
Tabel 3.1 Kriteria Skor Penilaian.....	66
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Umur.....	83
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	84
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	85
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	86
Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pelatihan .....	87
Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	89

Tabel 5.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	92
Tabel 5.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja .....	94
Tabel 5.9 Uji Validitas Variabel Pelatihan .....	97
Tabel 5.10 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	98
Tabel 5.11 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	99
Tabel 5.12 Uji Validitas Variabel Kinerja .....	100
Tabel 5.13 Uji Reliabilitas Instrumen .....	101
Tabel 5.14 Uji Normalitas Instrumen.....	102
Tabel 5.15 Uji Multikolinearitas.....	104
Tabel 5.16 Uji Autokolerasi.....	106
Tabel 5.17 Analisis Regresi Linier Berganda .....	107
Tabel 5.18 Uji Parsial (Uji Statistik t).....	110
Tabel 5.19 Uji Simultan (Uji Statistik f).....	112
Tabel 5.20 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	114

**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 GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1 Ruang Kerja Bagian Produksi PT. Rotte Ragam Rasa Pekanbaru Cabang Pekanbaru, 2019 .....	7
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pengaruh Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	61
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru.....	81
Gambar 5.1 Uji Heterokedastisitas .....	105



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 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

Manajemen tidak hanya berbicara mengenai mesin, bahan mentah, modal, tetapi juga mengenai karyawan selaku sistem yang menggerakkan seluruh bagian-bagian didalam perusahaan. Karyawan menjadi salah satu faktor produksi dimana mereka adalah masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menjadi keluaran (*output*).

Hal ini dapat kita lihat ketika karyawan baru belum memiliki keterampilan dan keahlian yang di inginkan perusahaan, maka perusahaan bertanggung jawab melatih dan membina, diberikan motivasi dan pengalaman, sehingga mereka akan menjadi karyawan yang potensial dalam menggerakkan perusahaan, pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut sebagai manajemen SDM.

Sesuai dengan teori **Hasibuan (2014: 3)** manajemen SDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola manusia yang berdasarkan prinsip yaitu sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dan paling

penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan, karenanya keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Kinerja dapat menjadi dasar perusahaan dalam melakukan evaluasi dan penilaian terhadap baik atau buruknya kualitas dan kuantitas karyawan yang dihasilkan. Untuk melihat tingkat kualitas dan kuantitas kerja karyawan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Sesuai dengan teori **Sutrisno (2015 :172)** kinerja karyawan adalah Hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Berikut data jumlah karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru dari tahun 2016 sampai tahun 2019:

**Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan PT Rotte Ragam Rasa 2016-2019.**

Tahun	Jumlah Cabang	Jumlah Karyawan				Jumlah karyawan (Orang)
		Kepala Cabang	Bagian Penjualan	Bagian Produksi	Satpam	
2016	1	1	2	5	-	8
2017	6	6	17	28	-	51
2018	16	16	38	86	-	140
2019	17	17	36	92	4	149

Sumber : PT Rotte Ragam Rasa, 2019

Batasan dalam penelitian ini adalah hanya pada karyawan bagian produksi seluruh cabang Pekanbaru. Berikut data jumlah karyawan bagian produksi PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.2 : Jumlah Karyawan Produksi Cabang Pekanbaru 2019**

No	Lokasi Cabang	Jumlah karyawan Bagian Produksi
<b>KECAMATAN TAMPAN</b>		
1	Garuda Sakti	5
2	Delima	8
3	Soebrantas	5
<b>KECAMATAN SUKAJADI</b>		
4	Rajawali	4
5	Pepaya	5
6	Ahmad Yani	3
<b>KECAMATAN MARPOYAN DAMAI</b>		
7	Paus	8
8	Kartama	4
9	Soekarno Hatta	8
<b>KECAMATAN TENAYAN RAYA</b>		
10	Bukit Barisan	7
11	Hangtuah	5
<b>KECAMATAN SAIL</b>		
12	Beringin	6
<b>KECAMATAN PAYUNG SEKAKI</b>		
13	Durian	3
14	Kayu Manis	3
<b>KECAMATAN BUKIT RAYA</b>		
15	Marpoyan	7
<b>KECAMATAN RUMBAI</b>		
16	Umban Sari	7
<b>KECAMATAN RUMBAI PESISIR</b>		
17	Sekolah	4
<b>Total</b>		<b>92</b>

Sumber : PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru, 2019

Adapun hasil kinerja karyawan pada bagian produksi dapat dilihat melalui rekapitulasi penilaian kinerja karyawan yang terbagi menjadi 2 aspek yaitu, aspek kepribadian dan aspek produktifitas, seperti pada tabel dibawah ini :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**Tabel 1.3 : Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Cabang Pekanbaru 2019**

Aspek-Aspek Kinerja Karyawan Bagian Produksi	Tahun			
	2016 (%)	2017(%)	2018(%)	2019(%)
<b>Aspek Kepribadian</b>				
Kepedulian	7	8.7	8.8	8.4
Kedisiplinan	7.6	9.2	8.6	7.6
Kerjasama	7.8	9	8.2	8.2
Kebersihan	7.4	8.7	8.2	8.4
Inisiatif	6.6	8.2	7.8	8
Tanggung Jawab	6.8	8.7	7.8	8.2
Integritas	7.6	8	7.4	8.2
Motivasi Kerja	8	8.9	7	8
Komunikasi	7.4	6.9	7.8	7.4
Kepatuhan	7.4	8.5	8	8.4
Kreativitas	7.6	8.1	7.8	8
Kualitas Kerja	7.8	8.5	7.6	7.8
Kuantitas Kerja	7.8	8.3	6.6	8.2
<b>Aspek Produktifitas Kerja</b>				
Tools/ Equipment	8	8.3	8	8.2
Mixing	7.8	9	8.6	8.2
Topping/ Filling	7	8.7	9.2	8.4
Baking	7.4	8.3	8.6	7.6
Working Table	7.6	8.3	8.2	7.4
Product Knowledge	7.4	8.3	7.8	7.2

*Sumber* : PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa tingkat kinerja karyawan pada bidang produksi PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru, mengalami fluktuasi. Penurunan yang paling banyak terjadi pada aspek produktifitas kerja di tahun 2019. Produktifitas kerja salah satunya dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan, pengetahuan dan keterampilan yang baik didapatkan dari

**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 serta metode yang tepat, sehingga pelatihan yang kurang memadai dapat mempengaruhi aspek produktifitas kerja karyawan.

Seperti yang dikatakan Eneh (2015: 59) Pelatihan adalah elemen paling penting dari pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan, memperbaiki, memperbaharui dan memodifikasi pengetahuan untuk memudahkan pekerjaan-pekerjaan saat ini dan masa depan agar bisa dikerjakan secara lebih efektif.

Berikut ini data jumlah produksi dan kegagalan produksi PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru :

**Tabel 1.4 : Jumlah Produksi dan Kegagalan Produksi PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru 2016-2019.**

Tahun	Jumlah Cabang	Jumlah Karyawan Produksi	Jumlah Produksi (Kg)	Jumlah Kegagalan Produksi (Kg)
2016	1	5	61.200	180
2017	6	28	324.000	720
2018	16	86	576.000	960
2019	17	92	612.000	1.020

*Sumber* : PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru, 2019

Dari tabel 1.4 terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah kegagalan produk setiap tahunnya. Maka salah satu peran pelatihan terhadap kinerja adalah meminimalisir kegagalan ataupun kesalahan yang dilakukan karyawan selama berlangsungnya aktivitas produksi.

Diketahui bahwa sebagian besar calon karyawan pada bagian produksi tidak mengenyam pendidikan formal yang berkaitan dengan

pengolahan bahan makanan seperti tataboga ataupun sekolah memasak lainnya. Syarat yang diberlakukan untuk memenuhi karyawan baru pada bidang produksi sangatlah umum, yaitu tamatan jenjang SMP, SMA sampai dengan S1. Recruitment ini dilakukan setiap 1 kali setahun dikarenakan setiap tahun perusahaan melakukan pembukaan cabang baru, disamping itu perekrutan karyawan juga dilakukan ketika perusahaan kekurangan karyawan pada bidang produksi.

Menurut **Budi Santoso (2010:34)** metode pelatihan merupakan upaya untuk mengimplementasikan rencana yang telah disusun dalam kegiatan nyata agar tujuan yang sudah disusun dapat tercapai secara optimal.

Adapun metode pelatihan yang digunakan oleh PT Rotte Ragam Rasa hanya metode praktis (*on the job training*) metode ini digunakan untuk mengasah keterampilan karyawan dalam mengolah bahan makanan. Metode ini dilakukan dengan langsung melatih karyawan melalui pekerjaan yang akan ditanganinya selama 3 bulan dan setelah itu langsung ditempatkan menjadi karyawan tetap dibagian produksi.

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan **Afandi (2018 : 65)** Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut gambaran lingkungan kerja bagian produksi :

#### 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)



(b)



(c)

**Gambar 1.1 : Ruang Kerja Bagian Produksi PT. Rotte Ragam Rasa Pekanbaru Cabang Pekanbaru, 2019.**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

#### 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.

Selain faktor pelatihan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Permasalahan lingkungan kerja fisik dapat terlihat pada gambar 1.1 (a) terlihat bahwa ruangan produksi dapat dikatakan sempit, jarak antara mesin oven/pemanggang dengan meja adonan roti hanya sekitar 1 meter. tidak jarang karyawan lain terkena loyang oven ketika sedang membuat adonan roti, hal ini membuat karyawan tidak leluasa dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam melakukan aktifitas produksi.

Suhu udara ruang produksi lebih panas dari pada ruangan lainnya, selain karena mesin produksi yang menghasilkan energi panas seperti oven dan mesin lainnya, serta ruangan yang cukup sempit, suhu udara yang panas juga disebabkan oleh kurangnya pendingin udara atau *air conditioner* (AC). Sedangkan suhu udara merupakan salah satu komponen yang terdapat dalam factor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Pada gambar (b) dapat dilihat bahwa minimnya perhatian terhadap kebersihan dapur produksi, serta pada gambar (c) terdapat air yang menggenangi lantai dapur, air tersebut berasal dari selang wastafel cuci piring yang tersumbat akibat adanya sampah. Selain mengganggu kenyamanan karyawan, kebersihan lingkungan produksi yang buruk dapat merusak citra perusahaan yang akan berdampak pada kemajuan perusahaan tersebut.

#### 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.

Selain permasalahan lingkungan fisik, lingkungan non fisik juga perlu diperhatikan, berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan yaitu, saudara Novendra(18) hubungan antara karyawan dan supervisor kurang baik, adanya kurang keterbukaan antara atasan dan bawahan dan sering terjadi perbedaan pendapat mengakibatkan produktifitas kurang terealisasi dengan baik. Kurangnya rasa kekeluargaan antara karyawan tidak jarang membuat kekompakan dan kerjasama antar anggota menjadi luntur.

Selain pelatihan dan lingkungan kerja, kepuasan kerja juga perlu diperhatikan. Sesuai dengan pendapat **Tiffin dalam Sutrisno (2012:76)** Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan yaitu, saudara Novendra(18) diketahui bahwa sering terjadi perbedaan pendapat dan kurang keterbukaan antara atasan (supervisor) dan bawahan (karyawan). adanya rasa ketidaknyamanan terkait aturan dan sikap supervisor yang sering mengulur waktu kerja sehingga dapat mengurangi jam istirahat karyawan, serta kurangnya rasa kekeluargaan antara karyawan.

Terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut **Gilmer dalam Sutrisno (2012:77-78)** salah satunya adalah Pengawasan dan Komunikasi. Pada pengawasan sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover. Komunikasi yang

#### 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.





lancar, dalam hal ini adalah kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Pengawasan dan komunikasi yang buruk antara supervisor dan karyawan dapat menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya kepuasan karyawan yang dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Berikut disajikan tabel jumlah Keluar masuknya karyawan bagian produksi :

**Tabel 1.5 : Jumlah Keluar Masuknya Karyawan Bagian Produksi PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru, 2016-2019.**

Tahun	Jumlah Cabang	Jumlah karyawan awal tahun (Orang)	Jumlah Karyawan masuk (Orang)	Jumlah Karyawan keluar (Orang)	Jumlah Karyawan Akhir tahun (Orang)
2016	1	5	-	-	5
2017	6	5	23	-	28
2018	16	28	66	8	86
2019	17	86	16	10	92

*Sumber* : PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru, 2019

Dapat dilihat tabel 1.5 bahwa jumlah karyawan yang keluar mengalami peningkatan pada tahun 2018 yaitu sebanyak 8 karyawan dan tahun 2019 sebanyak 10 karyawan.

Terjadinya peningkatan *turn over* dapat menimbulkan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, seperti pendapat salah satu kepala cabang PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru yaitu saudara Ihsan (26) keluarnya karyawan

yang tidak diberitahukan jauh-jauh hari kepada supervisor mengakibatkan perusahaan kewalahan dalam mencari pengganti karyawan yang keluar.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru”**

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena tersebut, maka rumusan masalah yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru?
4. Apakah pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat dikembangkan tujuan dari penelitian **“Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru”**

#### 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.

adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat dikembangkan manfaat dari penelitian “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawn PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru” adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Laporan penelitian ini dapat menjadi sarana informasi bagi perusahaan untuk merumuskan sebuah keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru demi terciptanya karyawan yang kreatif, produktif, dan kompetitif dimasa yang akan datang.

#### 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. Bagi Akademisi

Laporan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa khususnya mahasiswa Fakultas ekonomi dan ilmu sosial dalam melakukan penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terkait dengan pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## 3. Bagi Peneliti

Laporan penelitian ini merupakan salah satu sarana pembelajaran dalam melatih, mengembangkan dan menerapkan ilmu yang diperoleh dari perkuliahan ke dunia nyata, melalui penelitian ini peneliti dapat mengaplikasikan teori atau konsep terkait Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya dalam memecahkan masalah kinerja karyawan di PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru. Serta penelitian ini sebagai salah satu syarat menempuh Strata satu (S1).

### 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara umum mengenai laporan penelitian ini, pembahasan dilakukan secara sistematis, meliputi :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai latar belakang penelitian yang mencakup grand teori dan fenomena dilapangan mengenai pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### 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 : KAJIAN TEORITIS**

Bab ini memaparkan pandangan menurut para ahli yang dijadikan sebagai landasan teori, hipotesis dan variabel penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini memaparkan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini memaparkan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan dan aktivitas perusahaan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memaparkan tentang hasil penelitian tentang Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru

**BAB VI : PENUTUP**

Bab ini memaparkan tentang kesimpulan hasil penelitian, serta saran yang berhubungan dengan masalah pada perusahaan.

**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

### KAJIAN TEORITIS

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sinambela (2016 : 08)** Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutment, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan SDM yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut **Simamora dalam Sinambela (2016 : 07)** Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut **Kasmir (2019 : 06)** Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutment, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatanserta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut **Dessler dalam Kasmir (2019 : 07)** Manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan, penilaian, kompensasi, hubungan kerja, kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM

Menurut **Edison, dkk (2018 : 10)** Manajemen sumber daya manusia



adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. MSDM ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi, fungsi-fungsi diantaranya:

a. Data kepegawaian

Menyediakan data kepegawaian, di mana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan pelatihan kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah serta penyakit yang pernah dialami dan waktu masa pensiun.

b. Perencanaan dan pengembangan

Merencanakan kebutuhan dan mengembangkan kompetensi pegawai/karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karir yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.

c. Recruitment

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Sebab, salah satu faktor daya kinerja pegawai/karyawan berawal dari sistem rekrutmen yang dilakukan asal-asalan dan dinilai oleh penilaian yang tidak kompeten.

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.



d. Kompensasi dan kesejahteraan

Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Terkait dengan hal ini, manajemen perlu mengevaluasi kinerja pegawai/karyawan yang memberikan kompensasi yang layak dan adil atas pengabdian dan kinerjanya serta memperhatikan kesejahteraan pegawai/karyawan secara keseluruhan.

e. Kedisiplinan dan aturan

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai/karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan perusahaan yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.

f. Penilaian dan penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses untuk menilai dan menghargai usaha-usaha yang telah dicapai dan pada saat bersamaan untuk mendapatkan umpan balik dari hasil hasil penilaian tersebut.

g. Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai/karyawan. Ini adalah proses penting yang harus dilakukan oleh pimpinan sesuai wilayahnya. Dalam beberapa kasus terjadi sebaliknya: pemimpin seringkali memberi ancaman, bahkan bentuk ketidaksukaan terhadap bawahan yang berimplikasi menurunnya kinerja individu. Pendekatan model ini sudah tidak efektif.

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.



h. Pemeliharaan

Memelihara pegawai/karyawan. Sebab, dengan Turn Over yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah. Namun hal ini memiliki beberapa dampak, yaitu: kerugian, jika yang keluar adalah pegawai/karyawan potensial sebab memerlukan pengganti, pelatihan dan penyesuaian ulang. Keuntungan Homa jika yang keluar adalah pegawai atau karyawan bermasalah dalam konteks perilaku dan kompetensi yang bersangkutan.

i. Pengintegrasian

Menynergikan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja yang Solid melalui harmonisasi. Dalam beberapa kasus, pemimpin mencari kelemahan bawahannya melalui yang lainnya yang memungkinkan informasi yang diterima subjektif yang justru dapat berujung pada kerapuhan tim.

j. Kesejahteraan pekerja

Memperhatikan kesejahteraan pegawai/karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, di mana Setiap pegawai/karyawan wajib diikutsertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS).

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.



## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut **Fahmi (2013 : 02)** Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut **Sutrisno (2015 : 172)** Kinerja karyawan adalah adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut **Wibowo (2016 : 07)** Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut **Sinambela (2016 : 480)** Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut **Prawirosentono dalam Sinambela (2016 : 481)** Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

### 2.2.2 Aspek Kinerja

Menurut **Miner dalam Sutrisno (2015 : 172)** terdapat empat aspek

#### 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.



dari kinerja, yaitu :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan Berapa jumlah absen keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerjasama, menerangkan akan Bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya nya.

### 2.2.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut **Prawirosentono dalam Sutrisno (2015:176-178)** terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektivitas dan efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang ddirencanakan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja

#### 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 masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan akan dapat terwujud bila karena mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjukkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

### 3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Dengan kata lain inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut **Kashmir (2019:09)** Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti :

1. Kemampuan
2. Keahlian
3. Motivasi kerja
4. Kepuasan kerja

#### 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.



5. Kepemimpinan.

Artinya untuk meningkatkan kinerja Maka faktor yang disebutkan di atas harus dikelola dengan sebaik-baiknya.

Menurut **Simanjuntak dalam Widodo (2008:133)** kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesehatan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Suprasarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial menejemen.

#### 2.2.4 Standar ukur kinerja

Menurut **Bernardil dan Russel dalam Sutrisno (2015 : 179)** terdapat enam standar ukur kinerja, yaitu :

1. Quality, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Quantity, merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.

#### 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 masa
  - 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. Timeline, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi otot lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. Cost effectiveness, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi manusia, keuangan, teknologi dan material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Need for supervision, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah Tindakan yang kurang diinginkan.
6. Interpersonal impact, merupakan tingkat jauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

### 2.25 Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut **Stoner dalam Sutrisno (2015 : 184)** terdapat empat upaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu :

1. Diskriminasi. Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Oleh karena itu dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM penggajian dan sebagainya.

#### 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. Pengharapan. Karyawan yang memiliki nilai kerja kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai Pengharapan yang diterimanya dari organisasi . Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.
3. Pengembangan. Bagi yang bekerja di bawah standar, skema untuk mereka dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan sedangkan yang yang di atas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.
4. Komunikasi. Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat
5. mengkomunikasikan penilaian yang dilakukan. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Untuk memastikannya, pada manajer perlu berkomunikasi secara Intens dengan karyawan.

## 2.2.6 Indikator Kinerja

Menurut **Wibowo (2016 : 86-88)** terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu :

1. Tujuan. Merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah

### 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 masa
  - 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.





kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar hal tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu kelompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar. Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui Kapan suatu tujuan tercapai. kinerja Seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
3. Umpan balik. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau sarana. Merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
5. Kompetensi. Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. Motif. Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

#### 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 masa
  - 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.



7. Peluang. Bekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

## 2.3 Pelatihan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut **Suwatno (2018:118)** Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, Attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Menurut **Sinambela (2016 : 170)** Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut **Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2016 : 169)** Pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut **Departemen Pendidikan Nasional dalam Sinambela (2016**

#### 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.

: 169) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten. Menurut **Kasmir (2019 : 126)** Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan perilakunya.

### 2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Terdapat enam faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja menurut **Kasmir (2019 : 144-145)**, yaitu :

#### 1. Peserta pelatihan

Perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

#### 2. Instruktur/ pelatih

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan untuk membentuk perilaku karyawan.

#### 3. Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik.

#### 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. Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, Apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan.

#### 5. Lingkungan pelatihan

Pengaruh di lingkungan seperti kenyamanan Tempat pelatihan yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

#### 6. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan

### 2.3.3 Tujuan Pelatihan Kerja

Terdapat tiga belas tujuan dilakukannya pelatihan kerja menurut

**Kasmir (2019 : 131-133)**, yaitu :

1. Menambah pengetahuan baru
2. Mengasah kemampuan karyawan
3. Meningkatkan keterampilan
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab
5. Meningkatkan ketaatan
6. Meningkatkan rasa percaya diri
7. Memperdalam rasa memiliki perusahaan
8. Memberikan motivasi kerja
9. Menambah loyalitas
10. Memahami lingkungan kerja
11. Memahami budaya perusahaan

#### 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.

12. Membentuk tim work

13. Dan tujuan lainnya

### 2.3.4 Manfaat Pelatihan Kerja

Terdapat lima manfaat dilakukannya pelatihan kerja menurut **Kasmir (2019 : 133-134)**, yaitu :

#### 1. Perencanaan karir

Bermanfaat bagi karyawan untuk merancang karirnya kedepan lebih baik. Hal ini disebabkan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya akan memberikan nilai tambah guna peningkatan karir. Baik jabatan maupun golongan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

#### 2. Kompensasi

Dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik mengingat kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan meningkat.

#### 3. Alat negosiasi

Karyawan akan memiliki nilai tawar yang lebih baik karena sudah memiliki kemampuan dan keahlian tertentu.

#### 4. Memiliki kepuasan tersendiri

Karyawan akan memiliki rasa kepuasan tersendiri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan.

#### 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.



## 5. Refreshing pelatihan

Merupakan tempat atau sarana hiburan bagi karyawan terutama karyawan lama. Latihan mampu menghilangkan rasa jenuh dan untuk bekerja selama ini.

### 2.3.5 Jenis-jenis Pelatihan Kerja

Secara umum terdapat dua jenis pelatihan kerja menurut **Kasmir (2019 : 138-139)**, yaitu :

#### 1. Metode praktis (*on the job training*)

Metode ini memberikan pelatihan kepada karyawan sambil bekerja. Karyawan langsung dilatih dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Dalam *on the job training* calon karyawan diberitahukan pengetahuan tentang:

- a. Struktur organisasi yang ada di dalam perusahaan
- b. Bekerja dalam berbagai macam keterampilan
- c. Melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan
- d. Magang di bagian bagian tertentu atau cabang tertentu
- e. Penugasan tugas sementara

#### 2. Teknik presentasi dan metode simulasi

2.1 Teknik presentasi. Memberikan pemahaman kepada karyawan melalui tatap muka secara langsung artinya pelatihan diberikan di dalam ruang tertentu instruktur memberikan materi langsung peserta 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.



peserta dapat menanggapi materi yang diberikan model pelatihan semacam ini dapat dilakukan dengan cara:

- a. Sistem perkuliahan di kelas
- b. Presentasi video
- c. Konferensi
- d. workshop atau gabungan dari salah satunya

2.2 Metode simulasi. Karyawan dilatih untuk memecahkan suatu permasalahan yang sedang dihadapi. Masalah diberikan dengan berbagai macam sehingga memerlukan pemecahan yang mendalam, model simulasi dapat dilakukan dengan cara:

- a. Studi kasus
- b. Role playing
- c. Bisnis games
- d. Vestibule training
- e. Latihan di laboratorium untuk pekerjaan tertentu

## 2.3.6 Indikator Pelatihan

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

### 1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerjaagar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal 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.

meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

## 2. Materi

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

## 3. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan 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).

## 4. Kualifikasi Peserta

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

## 5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

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

### 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 Lingkungan Kerja

### 2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2011 : 02)** Lingkungan kerja merupakan segala keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja pemasangan serta pengaturan kerja yang baik bagi seseorang maupun kelompok. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi bentuk Suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan. Menurut **Nurmansyah (2018 : 207)** Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Menurut **Nitisemito dalam Nuraini (2013 : 97)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, masalahnya dengan adanya air conditioner atau AC penerangan yang memadai dan sebagainya nya.

Menurut **Ahyari dalam Nuraini (2013: 98)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut **Isyandi dalam Nuraini (2013: 98)** Lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temepratur, kelembapan, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebisingan tempat kerja dan memadainya atai tidaknya alat-alat

#### 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 masa
  - 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.



perlengkapan kerja.

## 2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut **Sedarmayanti (2011 : 02)**, yaitu:

### 1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan, guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat. Banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

### 2. temperatur atau suhu udara tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh, tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu Bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

### 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. Kelembaban di tempat kerja

kelembaban adalah banyaknya air terkandung dalam udara biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubung atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan panas dari udara tersebut mempengaruhi keadaan tubuh manusia yang selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

### 4. Sirkulasi udara di tempat kerja

oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup proses metabolisme. Udara sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya segar adalah adanya taman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil Oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukup oksigen di tempat kerja ditambah dengan pengaruh psikologis akibat ada tanaman di sekitar tempat kerja keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

### 5. Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu Polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh

#### 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 masa
  - 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.

telinga. Tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan dapat menyebabkan kematian karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka Suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6. Getaran mekanis di tempat kerja

Gerakan mekanik artinya Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yaitu sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit. Seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot tulang dan lain-lain.

#### 7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau bawang di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner atau AC yang cepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 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.



## 8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh yang besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang kadang menimbulkan rasa senang sedih dan lain-lain karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

## 9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

## 10. Musik di tempat kerja menurut para pakar

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja tidak akan mengganggu konsentrasi kerja.

## 11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

### 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 masa
  - 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.

### 2.4.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti dalam Nurmansyah (2018:204-205)**

lingkungan kerja terbagi atas 2 (dua) jenis, yaitu :

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi menjadi dua kategori yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, meja kursi dan sebagainya
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur kelembaban udara pencahayaan kebisingan, getaran mekanis bau-bauan warna dan lain-lain.

#### 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua kejadian terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahannya.

### 2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh **Sedarmayanti (2012 : 65)** yaitu sebagai berikut :

### 1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

### 2. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

### 3. Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

### 4. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

#### 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.



## 2.5 Kepuasan Kerja

### 2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut **Sinambela (2016:302)** Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Menurut **Robbins dalam Wibowo (2017:415)** Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut **Handoko dalam Sutrisno (2015:75)** Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut **Martoyo dalam Nuraini (2013:112)** Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Menurut **Hasibuan dalam Nuraini (2013:114)** menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap



emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

### 2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah menurut **Gilmer dalam Sutrisno (2012:77-78)**

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

#### 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.



6. Faktor intrinsik dari pekerjaan. atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat kan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adalah kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas Rumah Sakit, cuti, dana pensiun atau Perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### 2.5.3 Faktor Penyebab Ketidakpuasan

Menurut **Caugemi dan Claypool dalam Sutrisno (2012:78-79)**

Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah :

1. Kebijakan Perusahaan
2. Supervisor

#### 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. Kondisi Kerja
4. Gaji

### 2.5.6 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut **Edison,dkk (2018:211-213)** Kepuasan kerja menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja ini juga berlaku bagi individu ataupun kelompok. Kepuasan kerja memiliki dimensi dominan, di antaranya :

#### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan atau anggotanya.

#### 2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi

Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebab, pada umumnya, orang menyenangi pekerjaannya Karena ia memiliki keahlian di bidang tersebut. Jika keahlian rendah, dapat timbul rasa rendah diri dan ketidakpuasan. Apalagi bila atasan menuntut hasil hasil yang maksimal sedangkan kemampuan yang ada masih rendah.

#### 3. Kebijakan manajemen

kebijakan manajemen dapat mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan, meskipun kebijakan itu baik tapi kebijakan yang

#### 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.



bersifat diskriminatif dan menunjukkan keberpihakan kepada orang-orang tertentu akan menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan yang nyata.

#### 4. Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor dominan dimana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.

#### 5. Penghargaan

Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja. Suatu usaha karyawan yang tidak dihargai akan berimplikasi pada faktor lain seperti rendahnya Inovasi dan motivasi.

#### 6. Suasana lingkungan

Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

### 2.5.7 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Menurut **Affandi (2018:82)**

antara lain :

#### 1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

#### 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. Upah  
Jumlah bayaran yang diterima Seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi  
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawasan  
Seseorang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja terima rekan kerja teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan Pekerjaan.
5. Rekan Kerja  
Seseorang dapat merasakan rekan kerja yang sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## 2.6 Pengaruh Antar Variabel

Adapun pengaruh antar variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan akan mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh **Randal S. Schuler dalam Sinambela (2012:213)** Secara umum, pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran pada pegawai tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sasaran pelatihan bagi

#### 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 masa
  - 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.



pegawai adalah menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya ke dalam aktivitas sehari-hari.

Menurut **Sinambela (2016 : 170)** Pelatihan adalah tanggung jawab bersama antara pegawai dengan organisasi. Pegawai berkewajiban rancang dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karir yang lebih baik baginya ke depan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawai nya agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalisasikan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan kinerja kelompok atau bagian sedangkan kinerja bagian yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan dilakukannya pelatihan yang tepat maka kinerja karyawan akan meningkat, meningkatnya kinerja karyawan harus dibarengi dengan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melakukan proses pekerjaan, sehingga output yang dihasilkan sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan perusahaan, dengan kata lain pelatihan sangat berpengaruh terhadap 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 masa
  - 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.



## 2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut **Ahyari dalam Nuraini (2013 : 98)** Lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan atau kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan. Hal ini menyangkut penerangan yang cukup suhu udara yang tepat, Suara bising yang dapat dikendalikan, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja pada karyawan perusahaan.

Dengan kondisi penerangan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan tersebut secara baik, begitupun dengan suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan dan ruang gerak yang cukup akan memberikan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan, dan jika didukung dengan keamanan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Seperti yang dikemukakan oleh **Nurmansyah (2018:204)** lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat diusahakan sedemikian rupa sehingga diharapkan dapat mempunyai pengaruh yang positif bagi perusahaan.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang sehingga kinerja karyawan akan meningkat, dengan kata lain

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut **Michel dan Larsson dalam Sinambela (2012)** setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya, yaitu:

- a. Bersumber dari faktor organisasi kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan bekerja, ketidakadilan dan keluar masuknya pegawai.
- b. Bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Pada dasarnya kepuasan merupakan hal yang bersifat individual dimana setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya, sehingga kepuasan kerja tidak memiliki tolak ukur yang mutlak. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan, begitupun sebaliknya. Kepuasan kerja juga dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, prestasi lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil. Maka timbul kepuasan yang lebih besar, dikarenakan karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya, begitupun

#### 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.



sebaliknya. Seiring dengan semakin tingginya tingkat kepuasan karyawan maka kinerja karyawanpun akan semakin baik.

Apabila semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan, tingginya tingkat kepuasan karyawan akan mengakibatkan semakin baiknya kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2.7 Pandangan Islam

Adapun pandangan islam terhadap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 2.7.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Islam merupakan agama yang sempurna, seluruh sistem kehidupan alam semesta telah diatur didalam kitab suci agama islam, yaitu Al-Qurán. Selain menjadi obat bagi segala penyakit, baik penyakit fisik maupun rohani, al-qurán juga menjadi sumber ilmu pengetahuan bagi manusia dalam menjalankan seluruh aktivitas dimuka bumi, seperti halnya aktivitas bekerja.

Bekerja merupakan sarana manusia dalam berjihad dimuka bumi. ketika manusia bekerja dengan niat karena Allah SAW, ia akan mendapatkan berkah dari pekerjaan tersebut, berupa hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan lainnya, sampai kepada perasaan puas karena dapat menjadi orang yang bermanfaat dan dengan hasil

#### 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.

kerja keras dari pekerjaan tersebut, manusia dapat menjalankan seluruh perintah Allah SWT dimuka bumi.

Adapun perintah Allah SWT agar manusia senantiasa bekerja untuk mencapai kemenangan dimuka bumi telah dijelaskan didalam surah Ash-Shaffat ayat 61 yang berbunyi :

لِمَثَلٍ هَذَا فُلْيَعْمَلَنَّ الْعَامِلُونَ (٦١)

Artinya : *“Untuk kemenangan serupa ini hendaklah berusaha orang-orang yang bekerja” (QS. Ash-Shaffat:61)*

Ketika manusia berusaha dengan bekerja, maka Allah SWT akan memberikan balasan sesuai dengan usaha yang dilakukannya. Seperti yang dijelaskan pada surah Al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (١٩)

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.” (QS. Al-Ahqaf:19).*

## 2.7.2 Pandangan Islam Tentang Pelatihan

Didalam melaksanakan pekerjaan, manusia seringkali dihadapkan dengan berbagai macam persoalan, baik berupa kekurangan pengetahuan serta keterampilan didalam menjalankan tugasnya, oleh karena itu diciptakan suatu sistem yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan manusia yang disebut dengan pelatihan kerja, seperti perintah Allah SWT yang tertuang

### 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.

dalam surah An-najm: ayat 39 yang berbunyi :

سَعَىٰ مَا إِلَّا لِلْإِنْسَانِ لَيْسَ وَأَنْ (٣٩)

Artinya : “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”(QS. An-Najm:39)

Semakin manusia berupaya dalam meningkatkan kualitas diri, maka semakin meningkat pula kinerja sehingga tercapailah tujuan untuk menghasilkan kebermanfaatan bagi makhluk dimuka bumi.

فَأَنْصَبْ فَرَعْتَ فَإِذَا (v)

Artinya : “Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh (urusan) yang lain.”(QS. Al-Insyirah:07)

Makna yang tersirat didalam surah Al-Insyirah ayat 07 ialah, senantiasa meningkatkan kemampuan diri dari kemampuan yang telah ada sebelumnya, agar semakin meningkat pula kebermanfaatan diri bagi masyarakat.

### 2.7.3 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan wadah atau tempat dimana manusia melakukan seluruh aktivitas untuk menghasilkan *output* yang diinginkan perusahaan. Lingkungan fisik kerja haruslah dalam keadaan yang bersih agar output yang dihasilkan manusia sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Seperti yang telah dijelaskan didalam surah Al-Insan ayat 21 yang berbunyi :

عَالِيَهُمْ ثِيَابٌ سُنْدُسٍ خُضْرٌ وَإِسْتَبْرَقٌ وَحُلُوا أَسَاوِرَ مِنْ فِضَّةٍ وَسَقَاهُمْ رَبُّهُمْ شَرَابًا طَهُورًا (٢١)

Artinya : “Mereka memakai pakaian sutera halus yang hijau dan sutera tebal



dan dipakaikan kepada mereka gelang terbuat dari perak, dan Tuhan memberikan kepada mereka minuman yang bersih.”(QS. Al-Insan:21)

Lingkungan kerja non-fisik juga perlu diperhatikan, seperti perasaan nyaman dan aman dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini telah dijelaskan didalam Al-Qurán surah Al-Qasas ayat 26 yang berbunyi :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (٢٦)

Artinya : "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(QS. Al-Qasas: 26).

#### 2.7.4 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan salah satu sifat alami yang telah digariskan Allah SWT kepada manusia, rasa puas adalah bentuk apresiasi terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh diri, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula hasrat/keinginan untuk menghasilkan yang lebih baik. Seperti halnya yang disampaikan didalam surah Al-Lail ayat 21 yang berbunyi :

وَلَسَوْفَ يَرْضَىٰ (٢١)

Artinya : “Dan kelak dia benar-benar mendapat kepuasan.” (QS. Al-Lail:21)

Maka setelah bekerja menghasilkan output yang diinginkan perusahaan, kelak manusia tersebut akan mendapatkan kepuasan dari hasil kerjanya.

#### 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 masa
  - 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

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi rujukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Sumber
1	Khoirunnisa Kusumaningrum Mustofa (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta)	X1. Pelatihan X2. Lingkungan Kerja Y1. Kinerja Y2. Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan, terbukti bahwa pelatihan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.	Skripsi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
<p><b>Perbedaan:</b> Penelitian terdahulu memiliki dua variabel X (pelatihan dan lingkungan kerja) dan dua Variabel Y (kinerja dan kepuasan kerja) sebagai variabel intervening, sedangkan peneliti memiliki tiga variabel X (pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja) dan satu Variabel Y (kinerja).</p>					
2	Octo Bayu Putra Wongkar, Jantje L. Sepang, Sjendry S.R. Loindong (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank	X1. Lingkungan kerja X2. Pelatihan X3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Y. Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan, terbukti bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang	Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3338 – 3347

		Sulutgo		signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Sulutgo.	
<p><b>Perbedaan:</b> Penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel X (lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia) dan satu Variabel Y (kepuasan kerja), sedangkan peneliti menggunakan tiga variabel X (pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja) dan satu variabel Y (kinerja).</p>					
3	Miftahul Ulum, Ema Desia Prajitiasari, Eka Bambang Gusminto (2018)	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang	X1. Pelatihan X2. Lingkungan kerja fisik X3. Budaya organisasi Y. Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan, terbukti bahwa pelatihan, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang	e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 2018, Volume V (1) : 184-188 ISSN : 2355-4665
<p><b>Perbedaan:</b> Penelitian terdahulu menggunakan lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi sebagai variabel X2 dan X3, sedangkan peneliti menggunakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel X1 dan X3.</p>					
4	Abdillah Joey Devino (2017)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	X1. Motivasi X2. Lingkungan X3. Kepuasan Y. Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan, terbukti bahwa	Skripsi Universitas Hasanuddin Makasar ISSN 2303-

### 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		Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Raja Indo di Makassar		motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Raja Indo di Makassar	1174
<b>Perbedaan:</b> Penelitian terdahulu menggunakan motivasi sebagai variabel X1, sedangkan peneliti menggunakan pelatihan sebagai variabel X1.					
5.	Nuridha Citraningtyas (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Hotel Megaland Solo)	X1. PelatihanX2. Lingkungan Kerja Y1. Kinerja Y2. Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan, terbukti bahwa pelatihan dan lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan Hotel Megaland Solo	Skripsi Universitas Diponegoro 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.

	<p><b>Perbedaan:</b> Penelitian terdahulu memiliki dua variabel X (pelatihan dan lingkungan kerja) dan dua Variabel Y (kinerja dan kepuasan kerja) sebagai variabel intervening, sedangkan peneliti memiliki tiga variabel X (pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja) dan satu Variabel Y (kinerja).</p>				
<p>International Journal of Management and Economics Invention ISSN: 2395-7220 DOI: 10.31142/ijmei/v4i11.01 Volume: 04 Issue: 11 November 2018</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan, terbukti bahwa Lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja, lingkungan berpengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja pada</p>	<p>X1. Lingkungan kerja Y. Kinerja Z. Kepuasan kerja</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dalam Perusahaan Air Minum Pandaan Indonesia</p>	<p>Muhammad Anang Firmansyah (2018)</p>	<p>6. UIN Suska Riau</p>

## 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 melalui kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih nyaman di tempat kerja yang mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan, jika kepuasan kerja karyawan juga meningkat.	
<p><b>Perbedaan:</b> Penelitian terdahulu memiliki satu variabel X (Lingkungan kerja), satu variabel Y (Kinerja) dan satu variabel Z (Kepuasan kerja), sedangkan peneliti memiliki tiga variabel X (pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja) dan satu Variabel Y (Kinerja).</p>					
7	Teddy Chandra dan Priyono (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Sekolah SMPN 10 Surabaya).	X1. Gaya kepemimpinan X2. Lingkungan kerja X3. Kepuasan kerja Y. Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan, terbukti bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan	International Education Studies; Vol. 9, No. 1; 2016 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039 Published by

© Hak cipta milik 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.



				berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja	Canadian Center of Science and Education 131
<b>Perbedaan:</b> Penelitian terdahulu menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel X1, sedangkan peneliti menggunakan pelatihan sebagai variabel X1					
8	Eva Farida (2019)	Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bidan Yang Berdampak Pada Kepuasan Kerja di Kabupaten Bangka Barat	X1. Pelatihan X2. Motivasi X3. Lingkungan Kerja Y. Kinerja Z. Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan, terbukti bahwa gaya pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bidan yang berdampak pada kepuasan kerja di Kabupaten Bangka Barat	JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang ISSN: 2443-2164 dan E-ISSN 2621-2358
<b>Perbedaan:</b> Penelitian terdahulu variabel X2 dan X3 adalah motivasi dan lingkungan kerja, serta memiliki variabel Z yaitu kepuasan kerja. Sedangkan peneliti menggunakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel X2 dan X3.					
9	Muhammad Rafi Adriyan (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan	X1. Pelatihan X2. Lingkungan Kerja Y1. Kinerja Y2. Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan, terbukti bahwa pelatihan dan	Skripsi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

## 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.

	Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Grand Quality Hotel Yogyakarta)		lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan Grand Quality Hotel Yogyakarta
<p><b>Perbedaan:</b> Penelitian terdahulu memiliki dua variabel X (pelatihan dan lingkungan kerja) dan dua Variabel Y (kinerja dan kepuasan kerja) sebagai variabel intervening, sedangkan peneliti memiliki tiga variabel X (pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja) dan satu Variabel Y (kinerja).</p>			

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

**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 masa
  - 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

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim</p>	<p>Rifan Prasetyo (2019)</p>	<p>Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Badan Pelatihan Dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta</p>	<p>X1. Pelatihan X2. Lingkungan Kerja X3. Budaya Organisasi Y1. Kinerja Y2. Kepuasan Kerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan, terbukti bahwa pelatihan, lingkungan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan Sekretariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta</p>	<p>Skripsi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta</p>
<p><b>Perbedaan:</b> Penelitian terdahulu memiliki tiga variabel X (pelatihan, lingkungan kerja dan budaya organisasi) dan dua Variabel Y (kinerja dan kepuasan kerja) sebagai variabel intervening, sedangkan peneliti memiliki tiga variabel X (pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja) dan satu Variabel Y (kinerja).</p>					

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

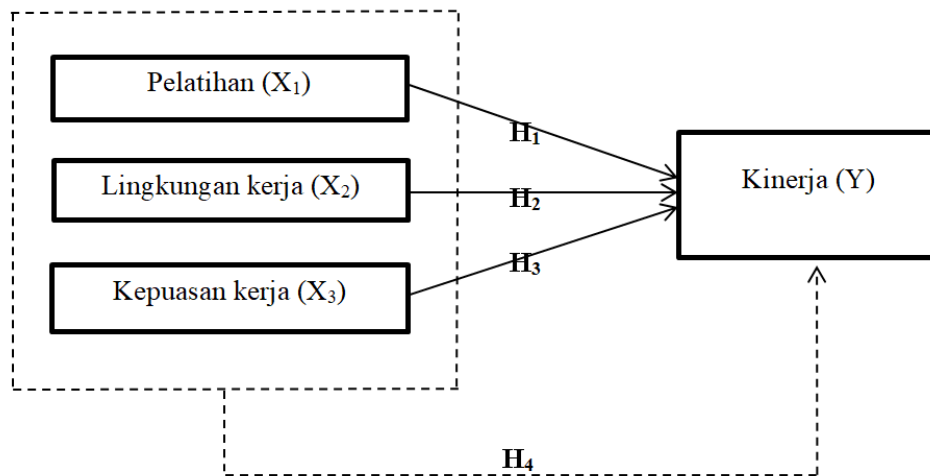
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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





## 2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis tentang penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawn PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru”, berikut peneliti menyajikan kerangka pemikiran yang menjadi pedoman dalam melakukan penelitian.



**Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual Pengaruh Pelatihan (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

*Sumber : Sugiyono (2014:133)*

Keterangan :

- = Pengaruh secara simultan  
 → = Pengaruh secara parsial

### 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.

## Hipotesis

Menurut **Mahdi (2014:91)** Hipotesis adalah pendapat atau simpulan yang bersifat sementara dan masih perlu diuji kebenarannya secara empiris. Sifat sementara hipotesis ini mempunyai arti bahwa suatu hipotesis bisa diubah atau diganti dengan hipotesis lainnya yang lebih tepat. Hal ini dimungkinkan karena hipotesis yang diperoleh itu biasanya tergantung pada masalah yang diteliti dan konsep-konsep yang digunakan.

Maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> = Diduga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru.

H<sub>2</sub> = Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru.

H<sub>3</sub> = Diduga Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru.

H<sub>4</sub> = Diduga Pelatihan, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru.

### 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.

## 2.1 Konsep Operasional Variabel

Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini, yaitu :

**Tabel 2.2 : Definisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	skala
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. <b>Sutrisno (2015 : 172)</b>	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang. <b>Wibowo (2016 : 86-88)</b>	Likert
Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. <b>Sinambela (2016 : 170)</b>	1. tujuan pelatihan 2. Materi 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi peserta 5. Kualifikasi pelatih (instruktur). <b>Mangkunegara (2013:62)</b>	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan segala keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja pemasangan serta pengaturan kerja yang baik bagi seseorang maupun kelompok. <b>Sedarmayanti (2011 : 02)</b>	1. Suasana Kerja 2. Hubungan Dengan Rekan Kerja 3. Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan 4. Tersedianya Fasilitas Kerja <b>(Sedarmayanti,2012:65)</b>	Likert
Kepuasan kerja (X3)	Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. <b>Sinambela (2016 : 302)</b>	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja. <b>(Affandi 2018:82)</b>	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.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di 17 cabang pada bagian produksi PT Rotte Ragam Rasa yang tersebar di 9 Kecamatan wilayah kota Pekanbaru yaitu Kecamatan Tampan, Sukajadi, Marpoyan Damai, Tenayan Raya, Sail, Payung Sekaki, Bukit Raya, Rumbai dan Rumbai Pesisir. Waktu penelitian dilaksanakan sejak bulan November 2019 sampai Februari 2020.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2014:308)** data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data yang berhubungan dengan variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru yang diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden dalam bentuk daftar pertanyaan.

##### 3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2014:137)** Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumentasi perusahaan seperti data jumlah karyawan dan struktur organisasi,

serta sumber referensi lainnya yang berkaitan dengan penelitian, yang dapat diperoleh dari perpustakaan dan laporan penelitian terdahulu.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.3.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2014 : 235-236) Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan. Observasi merupakan cara yang penting untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang orang, karena apa yang dikatakan orang belum tentu sama dengan apa yang dikerjakannya. Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data observasi dapat dibedakan menjadi partisipan observation dan non partisipan observation.

Dalam penelitian ini penulis melakukan *partisipan observation* (observasi berperan serta), dalam observasi ini peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian pada pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru.

Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi partisipan ini maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.

#### 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.



### 3.3.2 Angket (Kuesioner)

Menurut **Kasmadi (2016:70)** Kuesioner atau angket adalah daftar pertanyaan tertulis yang memerlukan tanggapan baik kesesuaian maupun ketidak sesuaian dari sikap testi. Pernyataan dan pertanyaan yang tertulis pada angket berdasarkan indikator yang diturunkan pada setiap variabel tertentu.

Angket disajikan dalam bentuk skala likert. Menurut **Sugiyono (2018:158)** skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun kriteria skor penilaian digambarkan didalam penelitian, dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

**Tabel 3.1 : Kriteria Skor Penilaian**

No	Kriteria penilaian	Skor
1	Sangat Setuju	skor 5
2	Setuju	skor 4
3	Netral	skor 3
4	Tidak Setuju	skor 2
5	Sangat Tidak Setuju	skor 1

*Sumber* : Sugiyono (2018:159)

### 3.3.3 Wawancara

Menurut **Noor (2012:139)** Wawancara alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (*in-depthinterview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara



pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.

Oleh karena itu peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, seperti pimpinan dan karyawan guna mendapatkan data yang dianggap perlu didalam penelitian ini.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014:80)** Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun teknik pengambilan populasi pada penelitian ini adalah teknik populasi area yaitu populasi yang berada pada daerah besar kemudian dibagi menjadi daerah-daerah kecil yang jelas batas-batasnya **Bungin (2019:121)**.

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan dengan batasan pada bidang produksi PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru pada tahun 2019 yang tersebar di 17 cabang, dengan jumlah karyawan sebanyak 92 orang.

#### 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 masa
  - 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.

### 3.4.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2014:81)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Metode yang digunakan adalah *sampling jenuh/sensus* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. **Sugiyono (2010:122-123)** Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Maka peneliti mengambil sampel penelitian pada kriteria bidang produksi PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru pada tahun 2019 yang tersebar di 17 (tujuh belas) cabang, dengan jumlah karyawan sebanyak 92 (sembilan puluh dua) orang.

### 3.5 Analisis Data

Menurut **Sugiyono (2014:238)** analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau Sumber data lain terkumpul. Analisa yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif kuantitatif, yaitu menganalisa data dengan mengklasifikasikan data-data

berdasarkan persamaan jenis dari data tersebut, kemudian diuraikan antara satu data dengan data lainnya dihubungkan sedemikian rupa sehingga diperoleh gambaran yang utuh tentang masalah yang diteliti.

### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut **Kasmadi (2016:91-92)** analisis deskriptif adalah data yang berhasil dikumpulkan diolah menggunakan teknik statistika deskriptif yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi, meliputi skor rata-rata simpangan baku median modus maksimum minimum dan dilengkapi dengan histogram.

### 3.5.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS di mana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

### 3.6 Uji Kualitas Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketetapan alat ukur atau kuesioner suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara 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.





### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut **Noor (2012:111)** Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung (*correlated* / total indikator)  $> r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai  $r$  hitung (*correlated* / total indikator)  $< r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

### 3.6.2 Uji Reabilitas

Menurut **Sugiyono (2013)** hasil penelitian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang akan menghasilkan data yang sama untuk mengukur objek yang sama. Kapabilitas penilaian tingkat reliabilitas sangat ditentukan oleh seberapa jauh risiko alpha bila diterima sedikit risiko. Semakin besar nilai alpha yang dihasilkan (lebih besar dari 0,6) artinya butir-butir kuesioner semakin reliabel.

Menurut **Noor (2012:165)** *cronbach alpha* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item atau butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini juga melakukan beberapa uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diatur dengan menggunakan program SPSS . Uji asumsi klasik ini meliputi :

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Menurut **Noor (2012:174)** uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

Menurut **(Suliyanto, 2012)** Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual bisa dikatakan bersitribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya Uji normalitas menggunakan uji statistic non parametik Kolmogorov-smirnov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residu terstandarisasi berdistribusi normal jika  $K_{hitung} < K_{tabel}$  atau  $Nilai\ Sig > Alpha$ .

#### 3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Umar (2011:178-179)** uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi.

Menurut **Gujarat** dalam **Suliyanto (2011)** Uji multikolinieritas

bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Salah satu cara untuk menguji multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan *Bariance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai tolerance value lebih  $> 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### 3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Umar (2011:179) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu untuk variasi yang berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut Umar (2011:182) Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada



periode t. Jika ada, berarti terdapat autokorelasi. Keberadaan autokorelasi pada penelitian ini di uji dengan *Durbin Watson* dengan rumus sebagai berikut :

- a) Jika angka D-W dibawah (-2) berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara (-2) sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative.

### 3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut **Riduwan (2015:155)** analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), ( $X_3$ )...( $X_n$ ) dengan satu variabel terikat.

Sehingga formula dari regresi linear berganda ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots + b_nX_n + e$$

Di mana:	Y	= Kinerja
	a	= Konstanta
	$b_1, b_2, b_3$	= Koefisien Garis Regresi
	$X_1$	= Pelatihan Kerja
	$X_2$	= Lingkungan Kerja
	$X_3$	= Kepuasan Kerja
	e	= Tingkat Kesalahan (error)

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuesioner,

penulis menggunakan program komputer yaitu *Statistic for Product and Service Solution* (SPSS) versi 23.

### 3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda berdasarkan uji secara simultan (Uji F), uji secara parsial (Uji T) dan uji koefisien determinasi  $R^2$ , maka digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan *software* SPSS.

#### 3.9.1 Uji T (parsial)

Menurut **Siregar S. (2013)** Nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh parsial (per variabel) variabel bebas terhadap variabel tergantung. Adapun pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

- 1) Apabila  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$  atau  $value < \alpha (0,05)$ , maka :
  - a.  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
  - b.  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- 2) Apabila  $T_{hitung} \leq T_{tabel}$  atau  $value > \alpha (0,05)$ , maka :
  - a.  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
  - b.  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

#### 3.9.2 Uji f (simultan)

Menurut **Suliyanto (2011:55)** Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung. Jika variabel bebas

memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria tidak cocok atau nonfit. Adapun pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

- a. Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau  $value < \alpha (0,05)$ , maka :
  - a.  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
  - b.  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $value > \alpha (0,05)$ , maka :
  - a.  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
  - b.  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

### 3.9.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

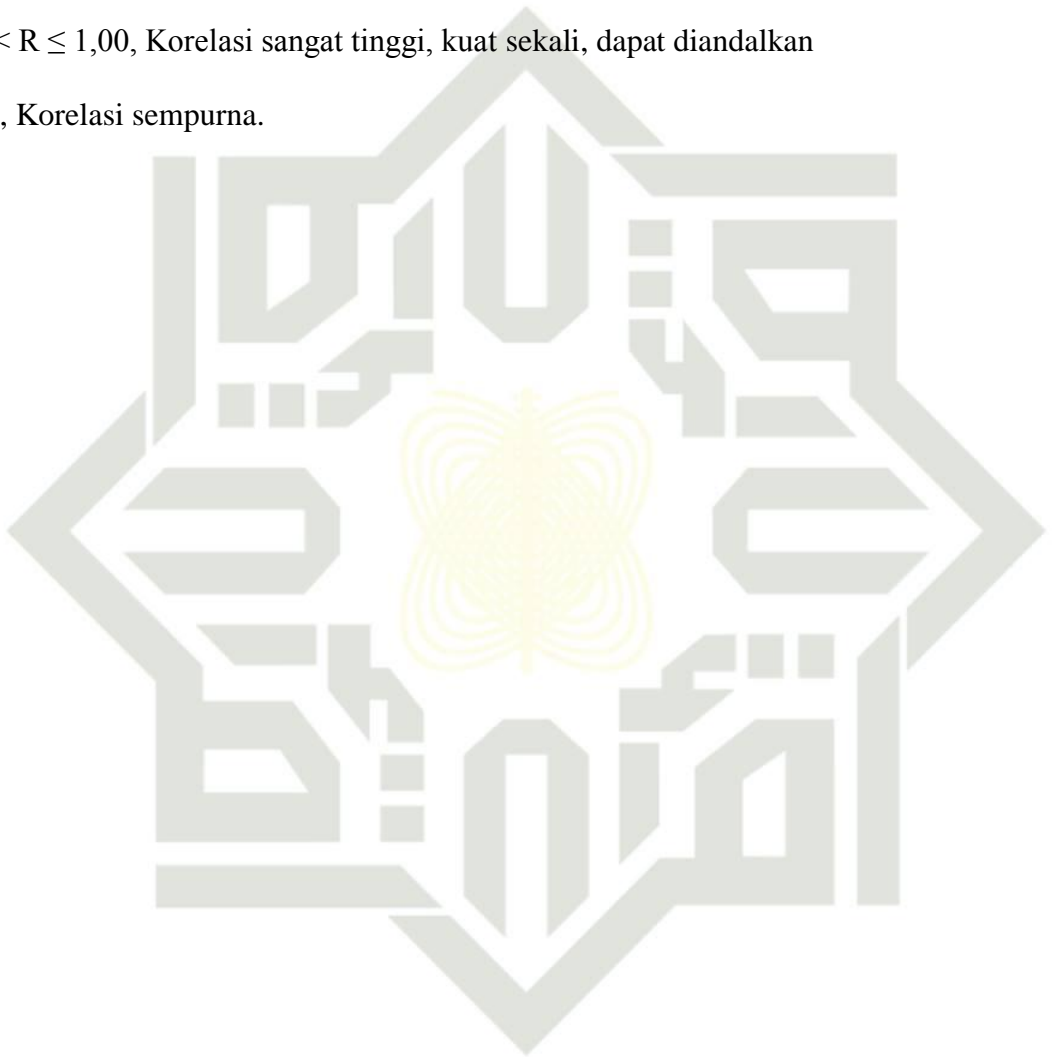
Menurut **Ghozali (2013:95)** Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui prosentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu Menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

Menurut **Ghozali (2013:93)** Koefisien korelasi merupakan indeks bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, dan tidak ada) hubungan antar variabel. untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat dilihat pada ketentuan di bawah ini :

1.  $0 < R \leq 0,10$ , Korelasi sangat rendah/lemah sekali



2.  $0,20 < R \leq 0,40$ , Korelasi rendah/lemah tapi pasti
3.  $0,40 < R \leq 0,70$ , Korelasi yang cukup berarti
4.  $0,70 < R \leq 0,90$ , Korelasi yang tinggi, kuat
5.  $0,90 < R \leq 1,00$ , Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
6.  $R = 1$ , Korelasi sempurna.



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 masa
  - 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 Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT Rotte Ragam Rasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produsen roti dengan merk Rotte Bakery yang berdiri sejak tahun 2015 oleh Bapak Syafrizal Abdul Rasyid yang dimulai dengan produksi kue kering dan perlahan memproduksi donat dengan sistem penjualan yang dititip kewarung-warung. Pada 08 Januari 2016 Bapak Syafrizal Abdul Rasyid memutuskan membuka outlet untuk memaksimalkan penjualan dan berdirilah outlet pertama sekaligus kantor pusat Rotte Bakery dijalan Bukit Barisan Kompleks Ruko Bukit Garden Residence No. 6 Tangkerang Timur Pekanbaru.

Penambahan outlet oleh PT Rotte Ragam Rasa dilakukan setiap tahunnya sehingga saat ini PT Rotte Ragam Rasa sudah memiliki 44 cabang yang tersebar di Indonesia. Berbagai jenis bakery dengan bermacam rasa dan bentuk, mulai dari roti manis, roti tawar, cake, donat diproduksi setiap harinya dengan jam operasional mulai dari jam 06.00 pagi sampai dengan jam 22.00 malam.

Selain bekerja, perusahaan juga memiliki program amal untuk orang yang membutuhkan yaitu, 20% keuntungan Rotte Bakery di alokasikan untuk kegiatan sosial seperti membantu kaum Dhuafah, anak yatim, fakir miskin, membangun Masjid, membangun pesantren gratis, rumah sakit gratis dan lain sebagainya melalui Yayasan Rotte Indonesia Mulia.

## 4.2 Visi Dan Misi Perusahaan

### A. Visi

#### “Ada Disemua Suasana”

1. Produk sangat diminati semua kalangan karena memberi value kepada konsumen dengan produk terenak, termurah dan mudah didapat.
2. Memberikan value kepada Rotteam tidak hanya “penghasilan untuk hidup layak” tapi juga “pendidikan kehidupan” agar didapat kesejahteraan dunia dan akhirat.
3. Berkontribusi maksimal dan bermanfaat untuk Masyarakat dengan “Rotteam Peduli”.

### B. Misi

1. Menjadi Spiritual Company yang berlandaskan Islam.
2. Membangun sumber daya manusia Rotteam yang komprehensif dalam hal skill, moril, materil dan spiritual dengan pelatihan yang berkesinambungan.
3. Membangun organisasi yang excellent, kuat dan professional.
4. Rotteam bertekad membantu masyarakat mendapatkan produk bakery yang berkualitas, enak, murah dan mudah di dapat. Rotteam menjadikan “bakery bukan barang mahal lagi”.
5. Rotteam bukan “karyawan” tapi “pengusaha/entrepreneur” yang bekerja di Rotte Bakery dengan konsep bagi hasil yang adil. Dengan mental entrepreneur maka Rotteam akan terbangun:

#### 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 masa
  - 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.



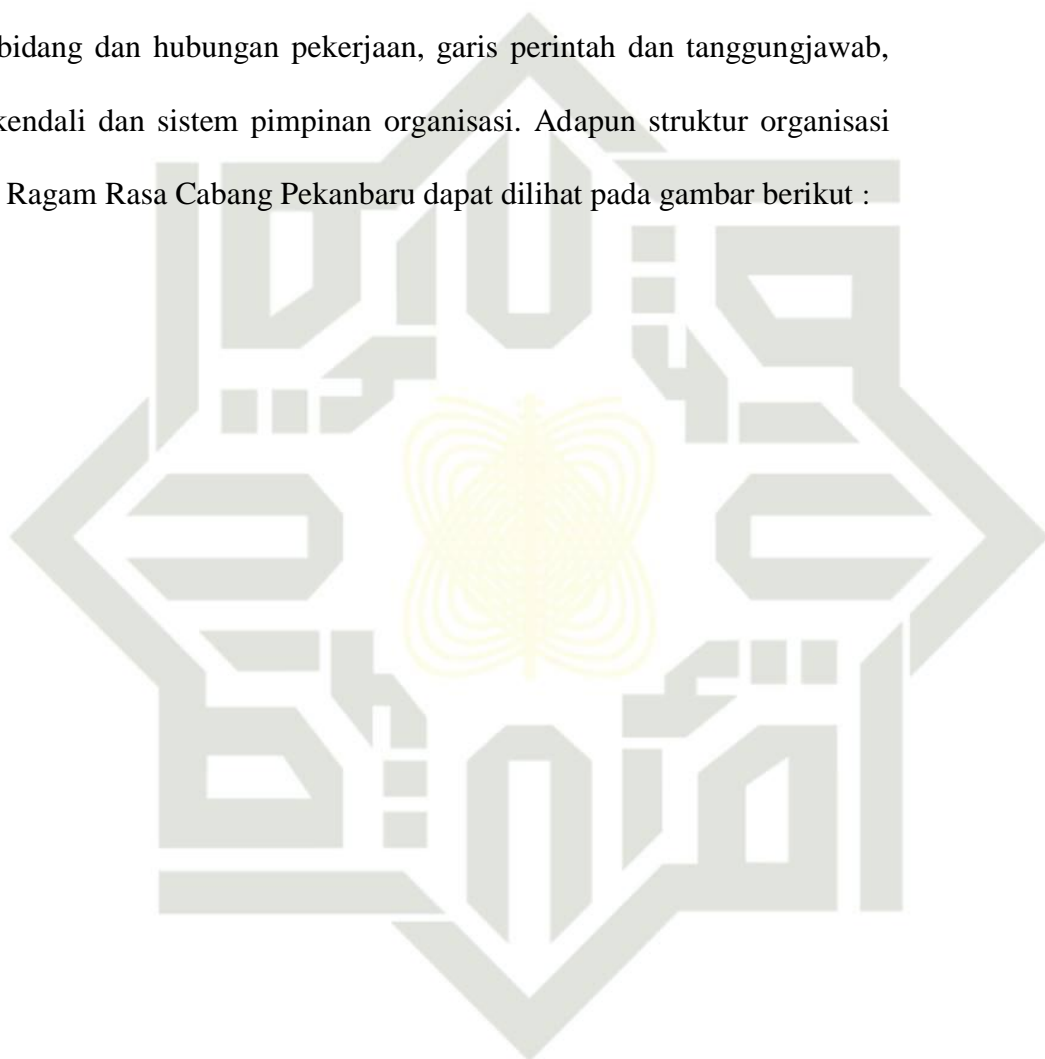
- a. Sense of belonging yang tinggi
  - b. Memotivasi Rotteam untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi.
  - c. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
  - d. Meningkatkan teamwork yang berkesinambungan antar Rotteam.
  - e. Memacu Rotteam untuk mengembangkan usaha dengan lebih baik dan lebih baik.
  - f. Mempersiapkan Rotteam menjadi “pengusaha sesungguhnya” dengan memiliki cabang Rotte Bakery (atau usaha lain) dari penghasilannya yang diinvestasikan.
  - g. Maka hasil akhirnya yang diharapkan seluruh Rotteam bersama Rotte Bakery dan masyarakat menjadi besar dan membesarkan, menjadi kuat dan menguatkan, menjadi kaya dan mengayakan, menjadi berdaya dan memberdayakan, menjadi luas dan memperluaskan, menjadi tinggi dan meninggikan.
6. Berkontribusi maksimal untuk pemberdayaan masyarakat, untuk kepentingan pendidikan yang mencerahkan, membangun kekuatan dakwah dan syiar Islam.

**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.

## 4.2 Struktur Organisasi PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru

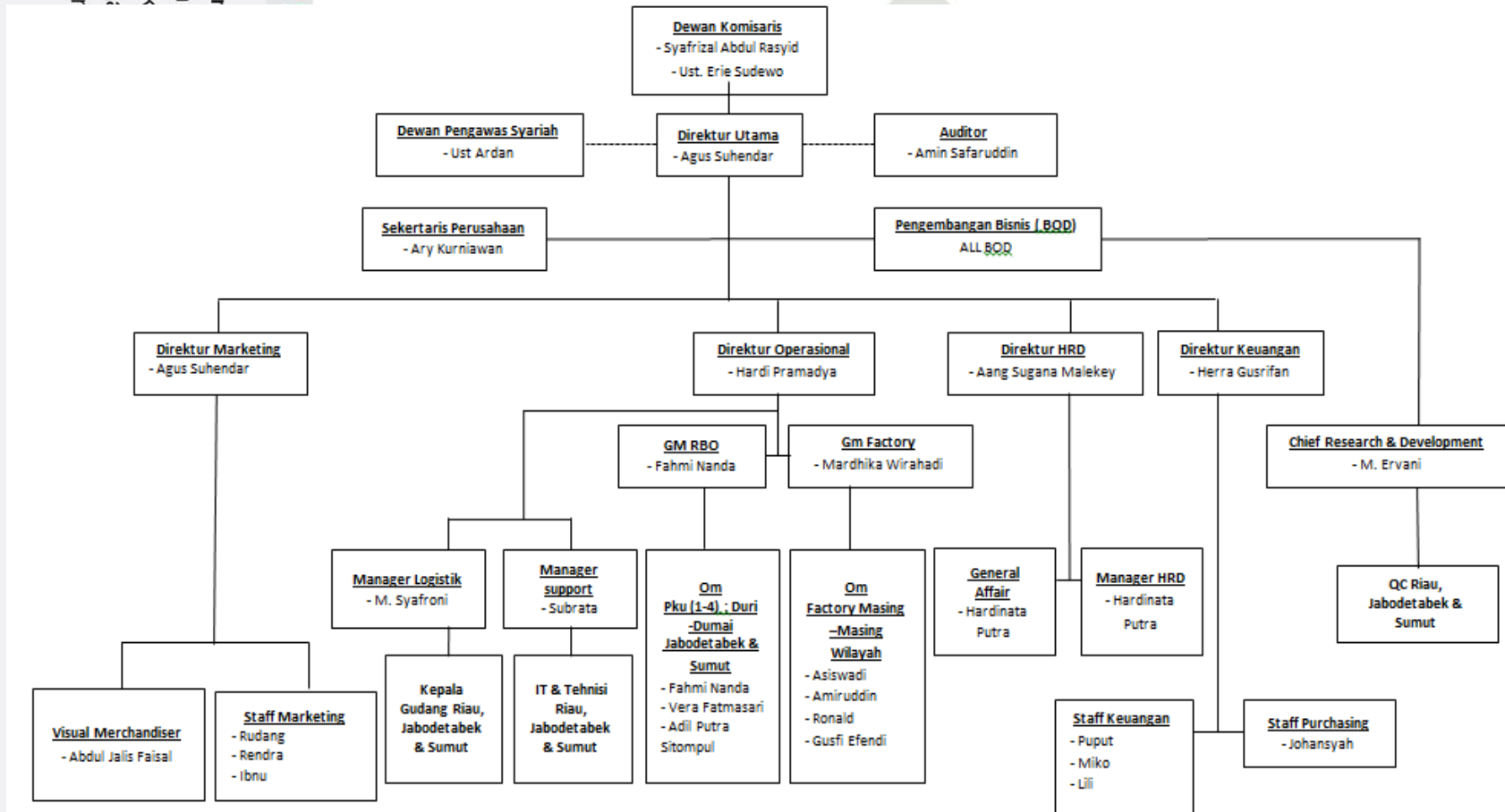
Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggungjawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Adapun struktur organisasi PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada gambar berikut :



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.



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru

Sumber : PT Rotte Ragam Rasa, 2020.



**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****PENUTUP****6.1 Kesimpulan**

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah 92 karyawan bagian produksi PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru”** maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Pelatihan (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru. Dengan nilai  $t_{hitung} 3,468 > t_{tabel} 1,987$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 berada di bawah 0,05. Artinya semakin baik Pelatihan (materi, metode, kualifikasi pelatih, kualifikasi karyawan) yang diterapkan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan dalam menghasilkan produk roti yang berkualitas.
2. Secara parsial Lingkungan Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru. Dengan nilai  $t_{hitung} 0,713 < t_{tabel} 1,987$  dan nilai signifikansi yang

dihasilkan sebesar 0,478 berada diatas 0,05. Hal ini dikarenakan Lingkungan Kerja bagian produksi PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru, pada proses produksi roti memerlukan tahap fermentasi pada suhu ruangan 27-30°C dengan kelembaban 75-80% agar adonan memiliki kualitas yang baik, tahap fermentasi tersebut dilakukan diruang produksi.

3. Secara parsial Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru. Dengan nilai  $t_{hitung} 3,276 > t_{tabel} 1,987$  dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,002 berada dibawah 0,05. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Dengan adanya kemampuan dan kekompakan pada setiap rekan kerja serta supervisor yang menyenangkan maka dapat membantu mempertahankan kepuasan kerja karyawan, didukung oleh upah yang sesuai dengan kemampuan dan kualitas kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
4. Nilai  $F_{hitung} (21,943) > F_{tabel} (2,71)$  dengan Signifikasi  $(0,000^b) < 0,05$ . Artinya secara simultan variable Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru. Dimana jika perusahaan mengupayakan pelatihan secara maksimal guna meningkatkan standar karyawan dan menerapkan lingkungan kerja yang kondusif serta kepuasan kerja karyawan yang cenderung tinggi, maka

#### 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.

secara bersama-sama pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui Nilai R Square sebesar 0,428 atau 42,8% yang menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam mempengaruhi Kinerja adalah sebesar 42,8%, sementara sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan, kinerja karyawan sebesar 42,8 % dipengaruhi oleh pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Menurut analisis peneliti sisanya 57,2 %, kinerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi karyawan. Diketahui bahwa perusahaan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru memiliki budaya organisasi yang mengutamakan ajaran-ajaran agama Islam, dapat dilihat dari salah satu syarat menjadi karyawan perusahaan adalah harus beragama Islam. Selain itu perusahaan juga menerapkan jam istirahat setiap waktu sholat tiba, mengadakan kajian setiap jumat pagi bagi kepala cabang serta ketua tim produksi, mengadakan kegiatan sosial berbagi roti kepada jamaah masjid ketika shalat jum'at dan lain sebagainya. Sehingga karyawan memiliki motivasi yang kuat dalam meningkatkan kinerja dan dapat memberikan manfaat

### 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.



bagi masyarakat sekitar. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi dan motivasi karyawan agar terciptanya kinerja yang baik bagi perusahaan.

2. Bagi karyawan, diharapkan selalu memperhatikan kebersihan lingkungan kerja, mengingat roti merupakan produk yang dikonsumsi oleh masyarakat, maka lingkungan kerja yang bersih merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dan kualitas produk yang dihasilkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian tentang kinerja dan disarankan kepada peneliti lainnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang mendukung terhadap fenomena yang akan diteliti, sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

#### 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

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Al-Qurán Terjemahan Tajwid Warna Ar-Rafi'. 2016. Kementrian Agama Republik Indonesia, Jakarta: Kamila Jaya Ilmu
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga
- Bungin, Burhan. 2015. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta : Prenada Media Group
- Darmawan, Deni. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Edison. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi)*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja (Teori dan Praktik)*. Bandung : Penerbit Alfabeta. Jakarta : Prenada Media Group
- Kasmadi. 2016. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pers.
- Lubis, Yusniar. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Morrisan. 2015. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : Prenada Media Group
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian :Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*.
- Nurmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*.

### 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.

Pekanbaru: Unilak Press

Priyono. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi

Sedarmayanti, 2012. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju

Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

\_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sopiah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Penerbit Alfabeta

\_\_\_\_\_. 2018. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Penerbit Alfabeta

Sunyanto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Suryadana, M, Lingga. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Sutrisno, Edi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.

\_\_\_\_\_. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada Media Group.

#### 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.

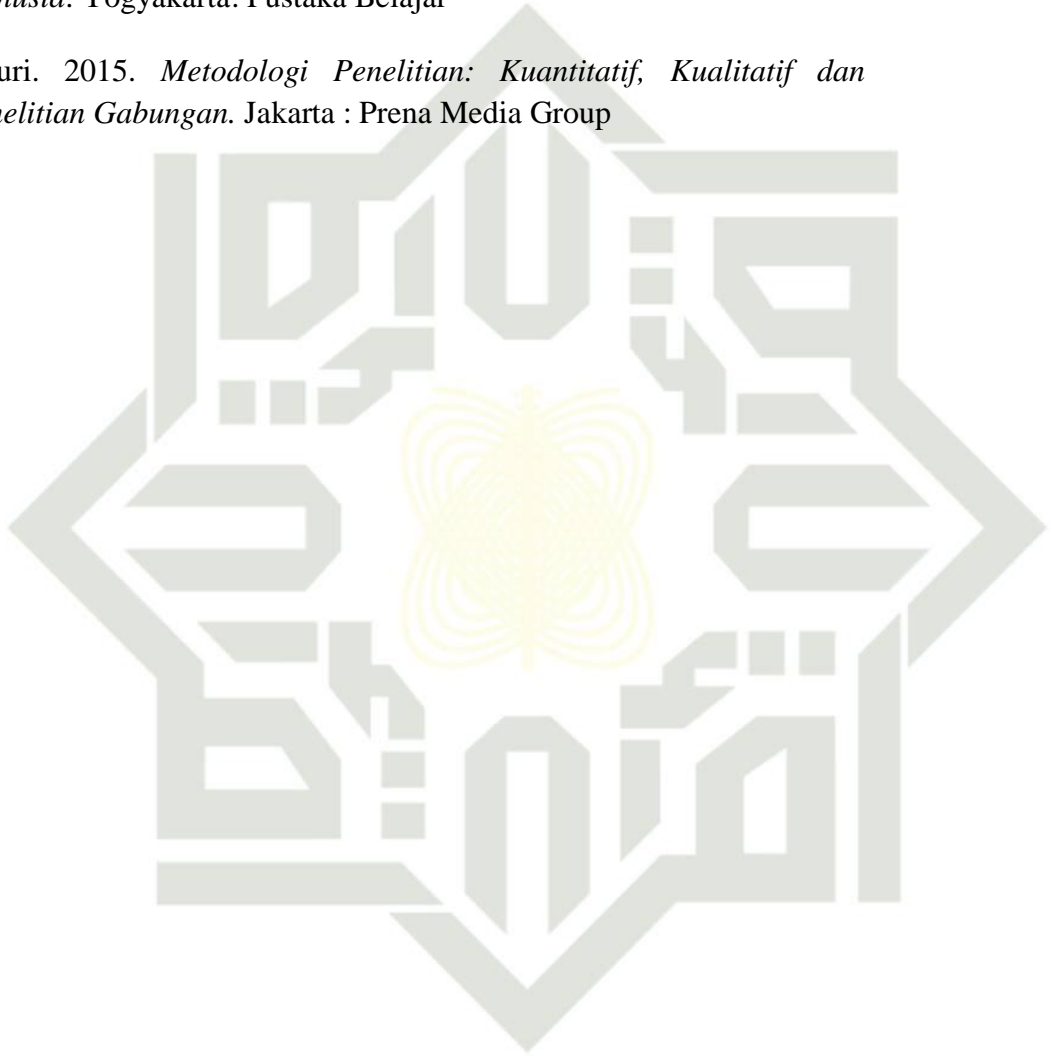


Suwatno. 2018. *Manajemen SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Yusuf, Muri. 2015. *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta : Prena Media Group



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim R

**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 Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.* Kuesioner ini bertujuan untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data sebagai bahan penelitian skripsi pada Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang berjudul “**Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru**”. Peneliti berharap responden dapat mengisi jawaban secara objektif, jawaban yang responden berikan akan dirahasiakan. Terimakasih

Hormat Saya,

**ANNISA PUTRI**  
NIM. 11671200033

Perilah tanda centang (✓) pada kotak yang telah disediakan

#### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Umur : \_\_\_\_\_ Tahun
3. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
4. Lama Bekerja :  < 3 Bulan  1-2 Tahun  
 3-12 Bulan  > 2 Tahun

#### 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.

5. Pendidikan Terakhir :  SD  SMP  SMA  
 D3  S1

**PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda cheklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.**
3. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
  - Sangat Setuju (SS) = 5
  - Setuju (ST) = 4
  - Netral (N) = 3
  - Tidak Setuju (TS) = 2
  - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya.

**Variabel Kinerja (Y)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	ST	N	TS	STS
1	Saya mampu menghasilkan produk dengan kualitas yang baik					



2	Saya mampu menciptakan inovasi pada hasil produksi					
3	Kuantitas produksi yang saya hasilkan mampu melebihi rata-rata produksi karyawan lain					
4	Saya menerima kritik dan saran dari rekan kerja dan supervisor jika kualitas kerja saya kurang baik					
5	Saya menghasilkan produk yang sesuai dengan tujuan perusahaan					
6	Saya menyelesaikan seluruh hasil produksi tepat pada waktunya					
7	Saya mampu menggunakan seluruh alat-alat produksi dengan baik					
8	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik					
9	Saya selalu datang tepat waktu					
10	Saya bersedia diberi tambahan kerja diluar jam kerja					

**Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	ST	N	TS	STS
1	Metode pelatihan yang digunakan memudahkan saya dalam memahami teknik produksi					
2	Teknik produksi yang dijabarkan oleh pelatih sangat mudah dipahami					
3	Saya selalu mematuhi SOP selama berlangsungnya pelatihan					
4	Saya mendapat pengetahuan dan keterampilan baru setelah dilakukan pelatihan					

**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.

5	Saya mampu mempraktekkan teknik produksi roti dengan baik dan benar					
6	Sarana dan prasarana pelatihan sangat menunjang keberhasilan pelatihan					
7	Saya selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan					
8	Selalu dilakukan evaluasi kepada peserta pelatihan setiap berakhirnya pelatihan					
9	Saya mampu memproduksi roti dengan baik dan benar setelah mengikuti pelatihan					
10	Keberhasilan pelatihan sangat menentukan keberhasilan perusahaan					

**3. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	ST	N	TS	STS
1	Suhu ruangan produksi cukup mendukung saya dalam aktifitas produksi					
2	Penerangan pada lingkungan produksi cukup membantu saya dalam aktifitas produksi					
3	Tata letak alat-alat produksi cukup memberikan kenyamanan kepada saya dalam aktifitas produksi					
4	Saya sudah terbiasa dengan suara bising yang dihasilkan dalam aktifitas produksi					
5	Suasana lingkungan produksi dapat memberi semangat yang tinggi kepada saya dalam aktifitas produksi					
6	Kebersihan lingkungan produksi sudah terjamin					
7	Fasilitas lingkungan produksi sudah sangat menunjang saya dalam aktifitas produksi					

**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.

8	Hubungan antara supervisor dan karyawan sudah terjalin dengan baik					
9	Komunikasi dan kekompakan antara karyawan sudah terjalin dengan baik					
10	Perusahaan menjamin keamanan karyawan dalam aktifitas produksi					

#### 4. Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	ST	N	TS	STS
1	Saya mampu melaksanakan pekerjaan hingga mencapai target					
2	Pekerjaan yang saya lakukan menuntut berbagai macam keterampilan					
3	Gaji yang saya terima cukup dan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
4	Perusahaan membayar gaji saya tepat waktu					
5	Saya memiliki kesempatan untuk maju dalam promosi					
6	Saya memiliki rekan kerja yang mampu bekerjasama untuk mencapai target					
7	Saya memiliki rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika saya memiliki masalah dalam pekerjaan					
8	Supervisor menuntut pencapaian target kepada karyawan					
9	Supervisor menampung keluhan dan aspirasi setiap karyawan					
10	Peralatan yang disediakan untuk menunjang pekerjaan cukup lengkap dan canggih					

#### 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 2 : Tabulasi Kuisisioner Penelitian**

No. Responden	Pelatihan (X1)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	3	5	3	3	3	2	3	3	33
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
15	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
16	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
17	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
18	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
25	4	3	5	3	5	5	3	5	3	3	39
26	5	2	4	4	2	3	5	3	5	3	36
27	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
28	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
29	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
30	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
31	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
37	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	41
38	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
39	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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.

No. Responden	Pelatihan (X1)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	34
46	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	45
47	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	39
48	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	47
49	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	45
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
52	5	4	5	5	3	4	4	3	3	4	40
53	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	41
54	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
55	4	4	3	4	5	5	4	3	4	3	39
56	5	3	4	4	5	3	3	3	5	5	40
57	5	3	4	4	5	3	3	3	5	5	40
58	3	4	3	4	5	4	5	4	5	3	40
59	5	5	3	4	4	3	3	3	5	5	40
60	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	43
61	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
65	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
66	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	45
69	5	5	3	4	4	3	3	3	5	5	40
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
73	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
76	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
77	5	3	4	4	5	3	3	3	5	5	40
78	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
79	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
80	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	45

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No. Responden	Pelatihan (X1)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
81	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	45
82	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
85	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
86	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
87	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
88	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
89	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
90	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	47
91	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	41
92	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43

No. Responden	Lingkungan Kerja (X2)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	5	4	5	3	5	4	3	5	3	41
2	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	45
3	5	5	3	5	4	5	5	3	4	3	42
4	4	3	4	5	4	4	5	3	5	3	40
5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	42
6	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	42
7	5	5	3	3	3	5	5	4	5	5	43
8	5	5	5	3	4	5	4	3	4	5	43
9	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
10	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
11	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
12	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	42
13	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
14	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
15	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
16	4	5	5	3	5	3	5	5	5	4	44
17	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
18	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	45
21	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
22	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5	42
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
24	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	45
25	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	44

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

No. Responden	Lingkungan Kerja (X2)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
26	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
27	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
28	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	44
29	3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	43
30	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	45
31	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	44
32	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	41
33	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
34	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	42
35	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
36	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	44
37	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	40
38	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	43
39	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	44
40	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	44
41	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	46
42	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
43	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
44	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	45
45	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	44
46	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	46
47	3	5	5	5	3	5	4	5	5	3	43
48	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	44
49	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	42
50	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
51	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
52	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
53	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	44
54	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	44
55	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
56	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	46
57	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	45
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	45
60	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	44
61	5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	43
62	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	46
63	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	44
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	44
66	3	4	5	5	5	5	3	5	5	3	43
67	2	5	4	5	5	5	4	5	5	4	44
68	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3	42

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**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim R

No. Responden	Lingkungan Kerja (X2)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
69	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	45
70	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	46
71	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
72	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	45
73	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	45
74	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	46
75	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	46
76	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	43
77	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	44
78	4	4	4	3	5	5	3	5	3	4	40
79	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	46
80	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	42
81	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	46
82	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	44
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	43
85	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
86	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	45
87	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
88	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
89	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
90	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
91	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	44
92	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46

No. Responden	Kepuasan Kerja (X3)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	3	2	5	5	4	4	5	5	3	40
10	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
11	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
12	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	41
13	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45

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.

No. Responden	Kepuasan Kerja (X3)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
14	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	40
15	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	44
16	5	5	2	4	5	5	5	4	4	5	44
17	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	44
18	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	44
19	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	41
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	41
23	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
24	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
25	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	40
26	5	3	4	3	4	5	4	4	4	5	41
27	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	44
31	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	44
32	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	41
33	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	5	2	4	5	4	4	3	4	5	40
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
38	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	38
39	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
44	5	5	1	2	4	5	5	5	5	4	41
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	5	4	2	3	5	5	5	5	5	4	43
47	3	5	2	2	4	3	2	2	2	2	27
48	5	4	5	3	5	5	5	3	3	4	42
49	5	4	5	3	5	5	5	3	3	4	42
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	41
52	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	41
53	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	40
54	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	41



**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.

No. Responden	Kepuasan Kerja (X3)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
55	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	43
56	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	47
57	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	47
58	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
59	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	47
60	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
61	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	41
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	44
66	4	4	5	5	3	4	5	3	3	3	39
67	5	5	1	2	4	5	5	5	5	4	41
68	5	4	2	3	5	5	5	5	5	4	43
69	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	47
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
76	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
77	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	47
78	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	44
79	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	44
80	5	4	2	3	5	5	5	5	5	4	43
81	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	41
82	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	43
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	44
85	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	43
86	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	44
87	5	5	2	4	5	5	5	4	4	5	44
88	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
89	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
90	5	4	2	3	5	5	5	3	5	4	41
91	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	40
92	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	41

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

No. Responden	Kinerja (Y)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46
2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	47
3	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	45
4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	35
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
7	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	46
8	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
9	4	3	3	4	4	4	4	3	5	1	35
10	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	46
11	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	39
12	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	46
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
14	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	45
15	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	43
16	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	46
17	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	45
18	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	46
19	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	44
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
21	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
24	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
25	5	4	4	2	4	3	4	3	4	2	35
26	5	4	5	3	4	3	4	4	3	5	40
27	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	45
28	5	5	3	5	3	4	3	4	4	4	40
29	5	5	3	5	3	4	5	3	4	4	41
30	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	47
31	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	45
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
34	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	40
35	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
36	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	42
37	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	44
38	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	34
39	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	41
40	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

No. Responden	Kinerja (Y)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
41	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	42
44	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	45
45	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	30
46	4	4	3	4	3	3	4	4	5	2	36
47	5	5	5	5	3	2	5	5	4	5	44
48	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
49	4	4	3	4	3	3	4	4	5	2	36
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	44
52	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	36
53	5	3	3	5	4	4	4	4	5	3	40
54	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
55	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	42
56	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	46
57	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	44
58	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	42
59	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	44
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	40
62	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
63	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
64	3	5	5	3	5	5	3	5	3	4	41
65	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	43
66	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	41
67	5	5	3	5	3	5	5	3	5	2	41
68	4	4	3	4	3	5	4	4	5	2	38
69	3	5	3	5	3	3	5	3	5	5	40
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	41
72	5	5	3	5	3	4	5	4	4	4	42
73	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
76	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
78	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46
79	5	5	5	5	3	5	3	4	5	4	44
80	4	4	3	4	3	3	4	4	5	2	36



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No. Responden	Kinerja (Y)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
81	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	35
82	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	40
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
85	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	40
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
87	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
88	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	46
89	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
90	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
91	5	3	3	5	4	4	4	4	5	3	40
92	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44



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.



Item_6	Pearson Correlation	.255*	.288**	.410**	.648**	.457**	1	.349**	.602**	.293**	.424**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.014	.005	.000	.000	.000		.001	.000	.005	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Item_7	Pearson Correlation	.311**	.380**	.361**	.348**	.133	.349**	1	.636**	.368**	.250*	.649**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.001	.205	.001		.000	.000	.016	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Item_8	Pearson Correlation	.371**	.372**	.432**	.414**	.181	.602**	.636**	1	.396**	.529**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.085	.000	.000		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Item_9	Pearson Correlation	.451**	.430**	.351**	.313**	.340**	.293**	.368**	.396**	1	.680**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.002	.001	.005	.000	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Item_10	Pearson Correlation	.577**	.388**	.441**	.462**	.180	.424**	.250*	.529**	.680**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.087	.000	.016	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Score_Total	Pearson Correlation	.656**	.576**	.670**	.725**	.432**	.720**	.649**	.767**	.686**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

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

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

UIN SUSKA RIAU

pta milik U  
 ndungi Undang-Ui  
 engutip sebagian  
 an hanya untuk k  
 an tidak merujuk  
 engumpulkan dal

University of Sultan Sya  
 per:  
 aporan, penulisan kritik atau tinjauan  
 un tanpa izin UIN Suska Riau.





Item_7	Pearson Correlation	.204	.290**	.374**	.222*	.301**	.243*	1	.468**	.363**	.171	.624**
	Sig. (2-tailed)	.051	.005	.000	.034	.004	.020		.000	.000	.104	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Item_8	Pearson Correlation	.028	.116	.250*	-.034	.171	.387**	.468**	1	.422**	.275**	.509**
	Sig. (2-tailed)	.790	.270	.016	.751	.102	.000	.000		.000	.008	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Item_9	Pearson Correlation	.008	.289**	.152	.032	.073	.177	.363**	.422**	1	.394**	.499**
	Sig. (2-tailed)	.939	.005	.148	.759	.487	.091	.000	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Item_10	Pearson Correlation	.172	.178	.222*	-.082	.198	.323**	.171	.275**	.394**	1	.485**
	Sig. (2-tailed)	.102	.089	.033	.434	.058	.002	.104	.008	.000		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Score_Total	Pearson Correlation	.570**	.576**	.635**	.528**	.643**	.530**	.624**	.509**	.499**	.485**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

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

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

UIN Islamic University of Sultan Syarif Qasim  
 untuk sumber:  
 nyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan  
 untuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.







Item_7	Pearson Correlation	.238 <sup>*</sup>	.236 <sup>*</sup>	-.080	.037	.183	.551 <sup>**</sup>	1	.176	.320 <sup>**</sup>	.154	.420 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.022	.024	.447	.726	.082	.000		.094	.002	.143	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Item_8	Pearson Correlation	-.004	.083	.127	.023	-.169	.000	.176	1	.589 <sup>**</sup>	.211 <sup>*</sup>	.379 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.972	.431	.227	.831	.107	1.000	.094		.000	.044	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Item_9	Pearson Correlation	.234 <sup>*</sup>	.230 <sup>*</sup>	.210 <sup>*</sup>	.103	.158	.225 <sup>*</sup>	.320 <sup>**</sup>	.589 <sup>**</sup>	1	.436 <sup>**</sup>	.596 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.025	.028	.045	.331	.131	.031	.002	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Item_10	Pearson Correlation	.400 <sup>**</sup>	.425 <sup>**</sup>	.444 <sup>**</sup>	.495 <sup>**</sup>	.365 <sup>**</sup>	.268 <sup>**</sup>	.154	.211 <sup>*</sup>	.436 <sup>**</sup>	1	.732 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.143	.044	.000		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Score_Total	Pearson Correlation	.540 <sup>**</sup>	.616 <sup>**</sup>	.643 <sup>**</sup>	.680 <sup>**</sup>	.457 <sup>**</sup>	.520 <sup>**</sup>	.420 <sup>**</sup>	.379 <sup>**</sup>	.596 <sup>**</sup>	.732 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

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

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

UIN Suska Riau  
 untuk sumber:  
 nyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan  
 tentang apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Islamic University of Sultan Syarif





Item_7	Pearson Correlation	.377**	.309**	.273**	.524**	.523**	.377**	1	.565**	.313**	.246*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.009	.000	.000	.000		.000	.002	.018	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Item_8	Pearson Correlation	.456**	.273**	.448**	.584**	.707**	.519**	.565**	1	.249*	.162	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000		.017	.123	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Item_9	Pearson Correlation	.288**	.173	.350**	.366**	.327**	.317**	.313**	.249*	1	.243*	.558**
	Sig. (2-tailed)	.005	.099	.001	.000	.001	.002	.002	.017		.019	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Item_10	Pearson Correlation	-.008	.152	.249*	.100	.211*	.083	.246*	.162	.243*	1	.424**
	Sig. (2-tailed)	.937	.147	.017	.342	.043	.433	.018	.123	.019		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Score_Total	Pearson Correlation	.640**	.554**	.686**	.725**	.823**	.715**	.669**	.743**	.558**	.424**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

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

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

Untuk sumber:  
nyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan  
tentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Islamic University of Sultan Syam





**Lampiran 4**

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Pelatihan (X1)**

**Uji Reliabel**

**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 satu 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.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	40.58	13.060	.573	.841
Item_2	40.85	13.054	.459	.850
Item_3	40.72	12.403	.561	.841
Item_4	40.51	12.890	.657	.835
Item_5	40.68	13.823	.305	.861
Item_6	40.66	12.226	.627	.835
Item_7	40.83	12.365	.528	.845
Item_8	40.84	11.808	.680	.829
Item_9	40.59	12.839	.604	.838
Item_10	40.61	12.439	.653	.833

## 2. Lingkungan Kerja (X2)

### Uji Reliabel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	41.01	10.231	.363	.740
Item_2	40.53	11.065	.453	.720
Item_3	40.43	10.776	.520	.711
Item_4	40.53	10.823	.350	.736
Item_5	40.52	10.538	.517	.709
Item_6	40.45	11.327	.405	.727
Item_7	40.43	10.952	.515	.713
Item_8	40.39	11.340	.374	.731
Item_9	40.48	11.153	.336	.737
Item_10	40.41	11.432	.345	.734

#### 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 satu 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. Kepuasan Kerja (X3)

#### Uji Reliabel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	39.03	13.021	.410	.711
Item_2	39.24	12.821	.509	.700
Item_3	39.76	10.755	.407	.728
Item_4	39.51	11.417	.529	.689
Item_5	39.09	13.553	.327	.722
Item_6	39.10	13.210	.394	.714
Item_7	39.05	13.766	.291	.727
Item_8	39.40	13.562	.185	.748
Item_9	39.22	12.831	.481	.702
Item_10	38.98	12.637	.662	.686

#### 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 satu 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. Kinerja (Y)

##### Uji Reliabel

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	40.60	12.573	.560	.824
Item_2	40.78	12.634	.443	.833
Item_3	40.88	11.733	.583	.820
Item_4	40.70	11.862	.643	.815
Item_5	40.80	11.038	.756	.802
Item_6	40.82	11.361	.608	.817
Item_7	40.60	12.375	.589	.821
Item_8	40.70	11.972	.673	.814
Item_9	40.76	12.492	.440	.833
Item_10	40.91	12.696	.233	.864

#### 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 satu 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 Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89935773
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.059
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.181 <sup>c</sup>

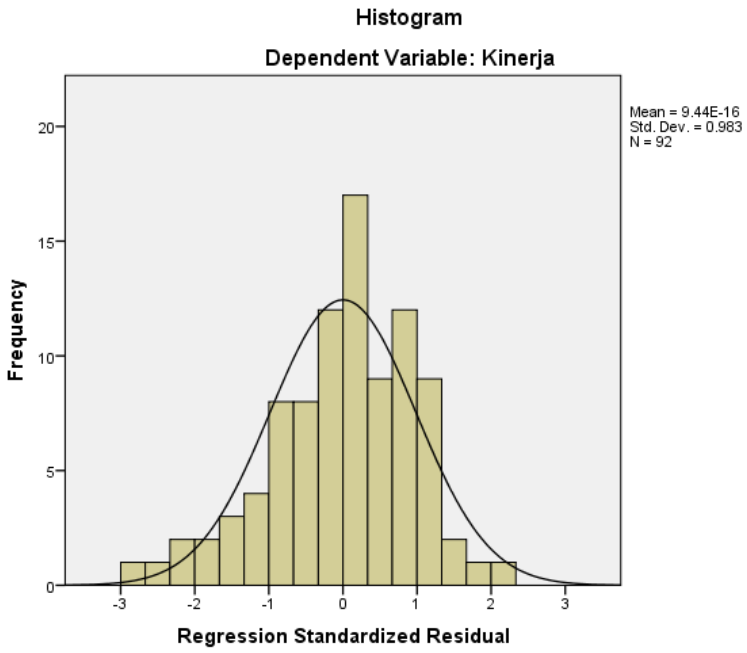
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

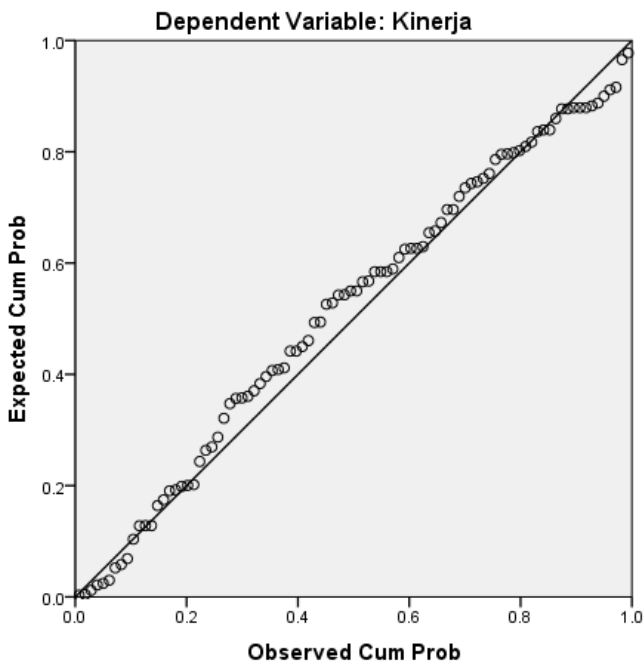
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu 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. Uji Multikolinearitas.**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1	(Constant)	11.575	4.362		2.653	.009		
	Pelatihan	.331	.095	.340	3.468	.001	.677	1.478
	Lingkungan Kerja	.080	.112	.076	.713	.478	.576	1.735
	Kepuasan Kerja	.345	.105	.352	3.276	.002	.563	1.776

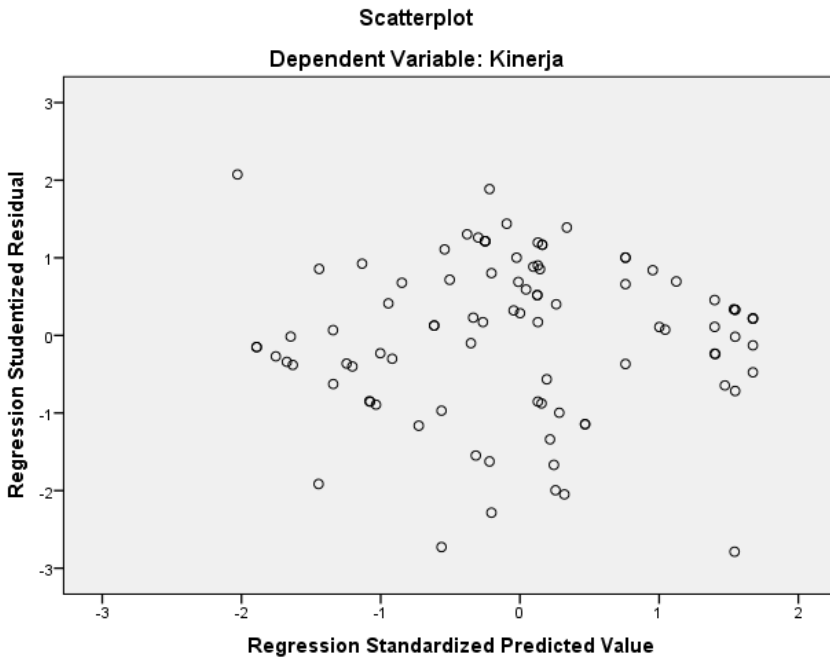
a. Dependent Variable: Kinerja



**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 satu masa
  - 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. Uji Heteroskedastisitas



### 4. Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.654 <sup>a</sup>	.428	.408	2.948	1.843

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja



**Lampiran 6**  
**Uji Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.575	4.362		2.653	.009
	Pelatihan	.331	.095	.340	3.468	.001
	Lingkungan Kerja	.080	.112	.076	.713	.478
	Kepuasan Kerja	.345	.105	.352	3.276	.002

a. Dependent Variable: Kinerja



- 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 satu 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 7

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.575	4.362		2.653	.009
	Pelatihan	.331	.095	.340	3.468	.001
	Lingkungan Kerja	.080	.112	.076	.713	.478
	Kepuasan Kerja	.345	.105	.352	3.276	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

#### 2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	572.246	3	190.749	21.943	.000 <sup>b</sup>
	Residual	764.971	88	8.693		
	Total	1337.217	91			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja

#### 3. Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 <sup>a</sup>	.428	.408	2.948

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja

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

b. Dependent Variable: Kinerja

**MOTTO**

*“Berjuang dengan kesungguhan, kesadaran dan keikhlasan. Nisacaya mengantarkan dirimu pada takdir terindah yang telah Allah SWT gariskan”*

**ANNISA PUTRI**



UIN SUSKA 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 satu 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.



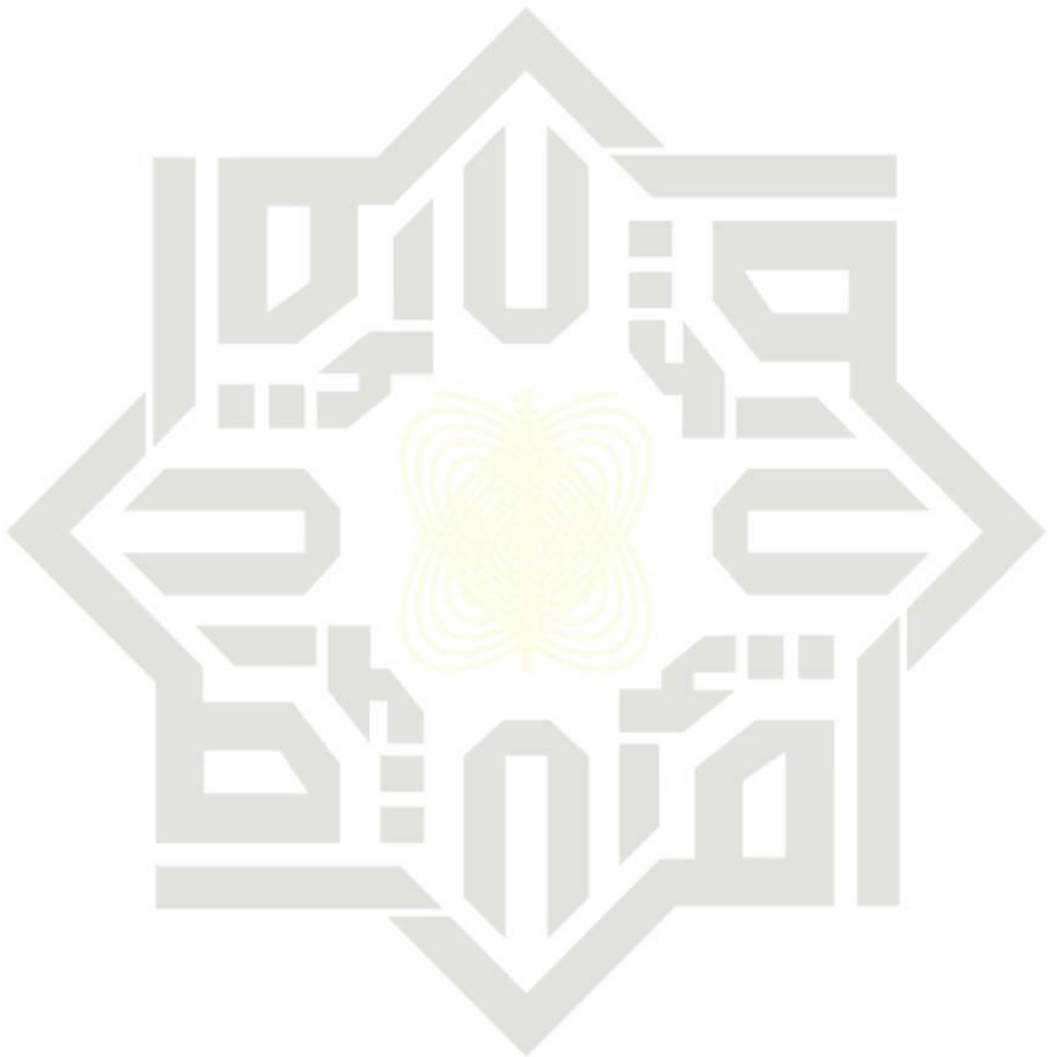
## BIOGRAFI PENULIS

**Annisa Putri**, yang akrab dipanggil Nisa, perempuan kelahiran Jakarta, 14 Juni 1999. Beralamat di Jl. Kubang Raya, Kelurahan Tuah Karya, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Ali Nusar dan Ibu Siti Suarni dari empat bersaudara, adik pertama bernama Muhammad Fajri, adik kedua bernama Riski Dwi Putra dan adik ketiga bernama Nurul Hidayah Fitri.

Penulis memulai jenjang pendidikan dasar pada tahun 2004 di SDN 024 Pekanbaru dan tamat pada tahun 2010. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di MTS Al-Muttaqin Pekanbaru dan menamatkan pendidikan pada tahun 2013. Lalu penulis melanjutkan pendidikan di SMA Al-Huda Pekanbaru dan menamatkan pendidikan pada tahun 2016. Tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada Program Studi Manajemen S1 dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di PT Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru. lalu melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di Desa Sibiruang, Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.



Pada tanggal 11 Agustus 2020 penulis mengikuti ujian Oral Comprehensive dan Alhamdulillah dinyatakan LULUS dengan predikat *CUMLAUDE* pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri 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 satu 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.