

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 DAN PENGEMBANGAN SERTA
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT.LANGGAK INTI LESTARI
KABUPATEN ROKAN HULU**

SKRIPSI



Oleh :

WINDI REOVANI
NIM. 11671200637

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sunan Kalidjaja

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: WINDI REOVANI
 : 11671200637
 : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 : MANAJEMEN
 : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 : IX (SEMBILAN)
 : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA
 PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 PADA PT. LANGGAK INTI LESTARI KABUPATEN ROKAN
 HULU.

HARI / TANGGAL UJIAN : KAMIS / 12 NOVEMBER 2020

DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING

SAHWITRI TRIANDANI, SE, M.Si
NIP. 19820806 200604 2 002

MENGETAHUI

KETUA PRODI MANAJEMEN

FAKHRURROZI, SE.MM
NIP. 19670725 200003 1 002

DEKAN



DR. DRs. H. MUH SAID, HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

- 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 : WINDI REOVANI
NIM : 11671200637
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
 SERTA PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
 KARYAWAN PADA PT LANGGAK INTI LESTARI
 KABUPATEN ROKAN HULU.
TANGGAL UJIAN : 12 NOVEMBER 2020

PANITIA PENGUJI**KETUA**

NASRULLAH DJAMIL, SE, M.Si., Ak, Ca
NIP. 19780808 200710 1 003

PENGUJI I

YUSRIALIS, SE, M.Si
NIP. 19790810 200912 1 004

PENGUJI II

RATNA NURANI, SE, MM
NIK.130717125

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 DAN PENGEMBANGAN SERTA PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LANGGAK INTI LESTARI KABUPATEN ROKAN HULU

WINDI REOVANI
11671200637

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pada PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan menggunakan alat uji regresi linear berganda. program SPSS V.23. pada penelitian ini berdasarkan uji T satatistik yang dilakukan menunjukkan bahwa variable Pelatihna dan Pengembangan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Melalui uji F diketahui bahwa secara bersama-sama variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen. Angka R Square sebesar 0,791. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,626. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 62,6% terhadap kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan dan Pengembangan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan



KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasullullah Muhammad SAW, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu**” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Strata I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Suksesnya penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua yang amat saya sayangi, Ayahanda Rozi dan Ibunda Suryani (Almh), Abang-abang ku Ronni Olaswanda, S.T dan Recelli Roverdi terimakasih karena telah bersusah payah dari segi modal dan material, hingga memfasilitasi penulis hingga ke jenjang pendidikan Sarjana Strata 1 (S1).
2. Bapak Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
1. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said, M.Ag, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, beserta Wakil Dekan I, II, dan III yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
 4. Bapak Fakhurrozi, SE, MM, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM, selaku sekretaris prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 6. Ibu Sahwitri Triandani, SE, M.Si, selaku pembimbing proposal dan skripsi dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan, meluangkan waktu, memberi arahan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
 7. Ibu Iren Violinda, SE, M.Si, selaku Penasehat Akademik yang telah meluangkan waktu membantu saya dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
 8. Bapak, Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan ilmu dan mengajar selama saya menuntut ilmu pada almamater ini.
 9. Biro administrasi, Staf dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani pengurusan administrasi penulis.
 10. Para karyawan PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh 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.

11 Teman-teman terbaik yang tidak berhenti memotivasi, menasehati, selalu sabar mendengarkan keluhan-kesah, dan terus mensupport saya : Raffi Alfajri, Dina Fitri, Titin Prihatini, Aisyah Amalina, Dani Kurnia Putri dan Wulandari.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 17 September 2020
Penulis

WINDI REOVANI
NIM : 11671200637

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

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Rumusan Masalah	17
1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	18
1.4.Sistematika Penulisan.....	19
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.2. Kinerja.....	22
2.2.1. Pengertian Kinerja	22
2.2.2. Indikator Kinerja.....	22
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	23
2.2.4. Pandangan Islam Tentang Kinerja	24
2.3. Pelatihan Dan Pengembangan	25
2.3.1. Pengertian Pelatihan Dan Pengembangan	25
2.3.2. Tujuan Pelatihan Dan Pengembangan	29
2.3.3. Manfaat Pelatihan Dan Pengembangan	33
2.3.4. Indikator Pelatihan Dan Pengembangan.....	36
2.3.5. Pandangan Islam Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan	37
2.4. Pengembangan Karir	40
2.4.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	40
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	41
2.4.3 Indikator Pengembangan Karir	42
2.4.4 Pandangan Islam Tentang Pengembangan Karir	44
2.5. Penelitian Terdahulu.....	46
2.6. Kerangka Konsep Pemikiran Peneliti.....	50
2.7. Hipotesis Penelitian.....	50
2.8 Definisi Operasional.....	51
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	53
3.2 Jenis Dan Sumber Data	53
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	54



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

3.3.1 Populasi.....	54
3.3.2 Sampel.....	54
3.4 Teknik Pengumpulan Data	54
3.4.1 Kuisisioner.....	54
3.4.2 Wawancara.....	55
3.5 Uji Kualitas Data	55
3.5.1 Uji Validitas	56
3.5.2 Uji Reliabilitas	56
3.6 Uji Asumsi Klasik	57
3.6.1 Uji Normalitas.....	57
3.6.2 Uji Multikolinieritas.....	57
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas.....	58
3.7 Teknik Analisis Data	58
3.7.1 Metode Analisis Deskriptif	58
3.7.2 Metode Analisis Kuantitatif.....	58
3.8 Uji Hipotesis.....	59
3.8.1 Uji T (Uji Parsial)	59
3.8.2 Uji F (Uji Simultan)	60
3.8.3 Koefisien Determinasi	61
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Profil Perusahaan.....	63
4.2 Visi dan Misi	63
4.3 Job Description.....	64
4.4 Struktur Organisasi.....	66
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	67
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia	68
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	69
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	69
5.2.1 Pelatihan Dan Pengembangan.....	70
5.2.2 Pengembangan Karir.....	71
5.2.3 Kinerja.....	72
5.3 Uji Kualitas Data	74
5.3.1 Uji Validitas	74
5.3.2 Uji Reliabilitas	77
5.4 Uji Normalitas	77

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

5.5 Uji Asumsi Klasik	78
5.5.1 Uji Multikolienieritas.....	78
5.5.2 Uji Heterokedastisitas	79
5.5.3 Uji Autokorelasi.....	80
5.6 Analisis Data Penelitian	81
5.6.1 Regresi Linear Berganda.....	81
5.6.2 Uji Persial (Uji T)	83
5.6.3 Uji Simultan (Uji F)	85
5.6.4 KoefisienDeterminasi	87
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	89

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	94
6.2 Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

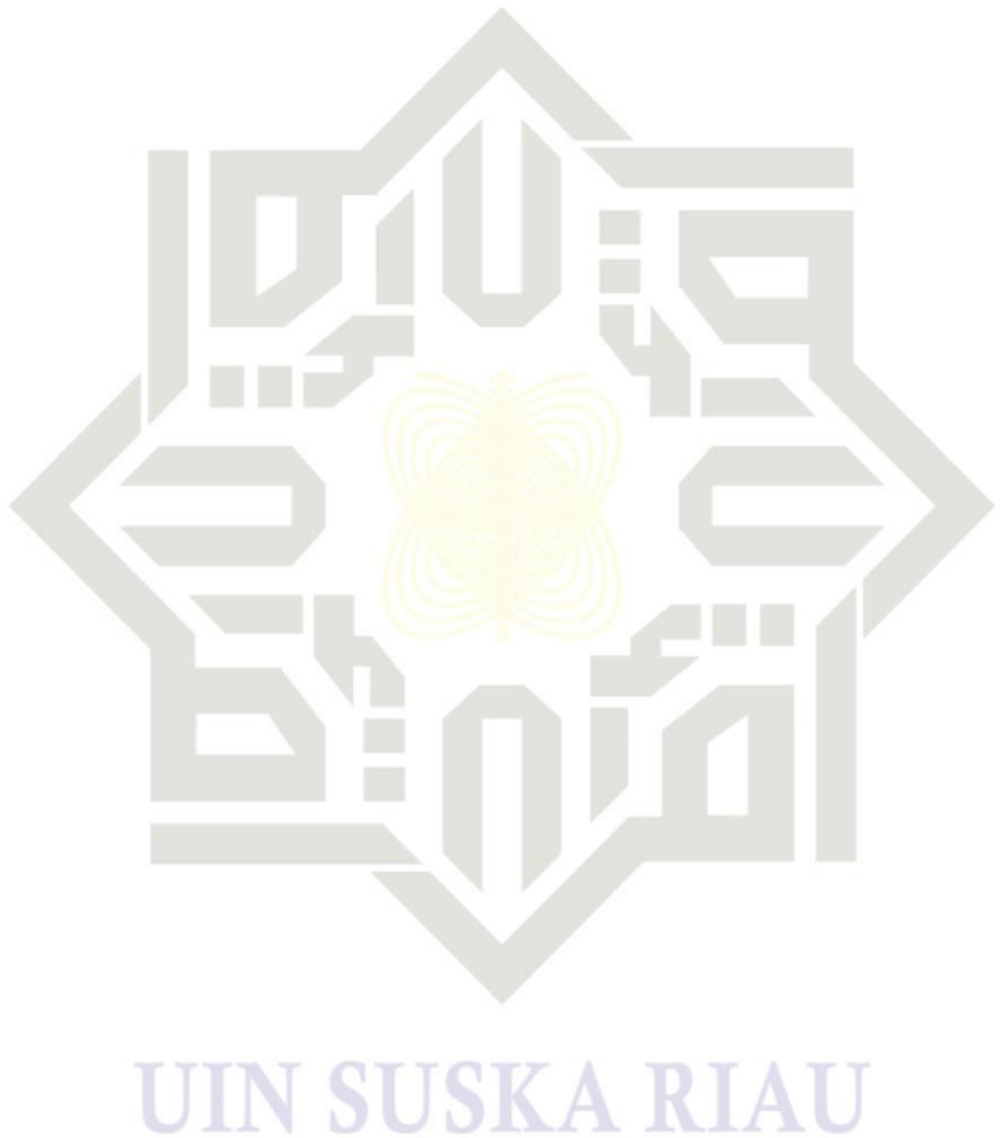
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan PT Langgak Inti Lestari Tahun 2020	3
Tabel 1.2	Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan PT.Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2015-2019	4
Tabel 1.3	Data Pelatihan Dan Pengembangan	8
Tabel 1.4	Data Jumlah Karyawan Yang Di Promosikan.....	10
Tabel 1.5	Data Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan	13
Tabel 1.6	Data Promosi Jabatan	15
Tabel 2.1	Referensi Penelitian Terdahulu	46
Tabel 2.2	Defenisi Operasional Variabel	51
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 5.2	Data Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 5.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
Tabel 5.4	Data Responden Berdasarkan Masa Bekerja	69
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Pelatihan dan Pengembangan (X1).....	70
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Karir (X2).....	71
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Kinerja (Y).....	73
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Pelatihan Dan Pengembangan (X1)	75
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)	75
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas Kinerja(Y)	76
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 5.12	Uji Normalitas	78
Tabel 5.13	Uji Multikolinieritas	79
Tabel 5.14	Uji Autokorelasi	81
Tabel 5.15	Nilai Koefisien Regresi	82
Tabel 5.16	Hasil Uji Persial (uji t)	83
Tabel 5.17	Hasil Uji Simultan (uji F).....	86
Tabel 5.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	50
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	66
Gambar 5.1 Uji Heteroskedastisitas.....	80



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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan.

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan lebih mampu dalam mengembangkan kegiatan bisnis yang mereka miliki. Perusahaan perlu menjaga sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan sebagai aset utama di perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di organisasi/perusahaan adalah diadakan suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan.

Pelatihan dan pengembangan kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga dapat menunjang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh 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.



keberhasilan perusahaan. Selain pelatihan, pengembangan karir juga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi/perusahaan untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Jadi setiap perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan utamanya namun tidak lepas dari tanggung jawabnya yaitu mensejahterakan karyawan dengan mencukupi segala kebutuhan karyawannya.

Perusahaan ini tidak hanya mensejahterakan karyawan dengan mencukupi segala kebutuhan karyawan, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan yang menunjang tercapainya tujuan dan sasaran salah satunya adalah PT Langgak inti lestari salah satu PT yang bergerak dalam bidang kelapa sawit di Kabupaten Rokan Hulu yang didirikan pada tahun 2011. Kelapa sawit sebagai tanaman penghasil minyak sawit dan inti sawit merupakan salah satu primadona tanaman perkebunan yang menjadi sumber penghasil devisa non migas bagi Indonesia. Didalam Perusahaan ini terdapat jumlah karyawan sebanyak 50 orang, dan dapat dilihat pada data karyawan PT Langgak inti lestari 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.



Table 1.1 : Data Karyawan PT.Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu 2020

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Direktur	1 orang
2	Kepala Pabrik	1 orang
3	Kepala Bagian Pembelian	1 orang
4	Kepala Pembagian Pembukuan	1 orang
5	Kepala Gudang Ready Stock	1 orang
6	Kepala Bagian Produksi	1 orang
7	Kepala Bagian Maintenance	1 orang
8	Kepala Bagian Laboratorium	1 orang
9	Kepala Bagian Perusahaan	1 orang
10	Kepala Bagian Lingkungan	1 orang
11	Kepala Gudang Material	1 orang
12	ADM	2 orang
13	Karyawan Bagian Produksi	5 orang
14	Karyawan Bagian Laboratorium	7 orang
15	Karyawan Bagian Pembelian Bahan Baku	8 orang
16	Karyawan Bagian Maintenance	5 orang
17	Karyawan Bagian Ready Stock	7 orang
18	Karyawan Bagian Lingkungan	5 orang
	Total	50 orang

Sumber : PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu 2020

Kinerja karyawan pada PT.Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu dapat kita lihat fenomena yang terjadi di PT.Langgak Inti Lestari terjadinya penurunan kinerja dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan dari tahun ketahun dari bidang masing-masing. karena kurang pelatihan dan pengembangan untuk karyawan dengan pimpinan disebab kekurangan biaya untuk melalukan pelatihan dan pengembangan. Hal ini juga dapat menyebabkan penurunan pengembangan karir pada kinerja karyawan di perusahaan ini dan juga penurunan pengembangan karyawan pada setiap tahunnya.

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



Tabel 1.2 : Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan PT.Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (Ton/Tahun)	Realisasi Produksi (Ton/Tahun)	Persentase (%)
2015	55	120.428	82.215	68,27%
2016	53	110.693	109.362	98.80%
2017	53	107.590	88.662	82,41%
2018	49	99.096	69.851	70,49%
2019	50	99.062	59.335	59,90%

Sumber : PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu 2020

Dari table 1.2 bahwa produktivitas karyawan bagian pengolahan pada PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami naik turun. Selisih didapatkan dari Realisasi produksi-Target produksi. Pada tahun 2015 realisasi produksi sebesar 68,27%, begitupun dengan tahun 2016 realisasi produksi sebesar 98,80%, dan ditahun 2017 realisasi produksi sebesar 82,41%, akan tetapi pada tahun 2018 realisasi produksi sebesar 70,49%, kemudian pada tahun 2019 realisasi produksi sebesar 59,90%.

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Faktor kemampuan untuk meningkatkan kinerja bisa didapatkan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan. Pelatihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (Development) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Berikut tabel yang menunjukkan data pelatihan dan pengembangan karyawan.

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

Tabel 1.3 : Data Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan PT.Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2016-2020.

No	Nama Pelatihan	Deskripsi Pelatihan	Karyawan yang Mengikuti Pelatihan	Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan
1	Skill Training (Pelatihan Keahlian)	Pelatihan keahlian atau skill training merupakan jenis pelatihan yang sering dilakukan pada setiap perusahaan. Program skill training relatif sederhana seperti menilai kebutuhan atau kekurangan dan kemudian diidentifikasi melalui penilaian yang teliti.	Adminstrasi dan SDM	5 orang
2	Retraining (petihan ulang)	Pelatihan ulang atau retraining memberikan keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Melalui hal ini karyawan dapat lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.	Produksi, SDM dan Adminstrasi	16 orang
3	Cross functional training	Cross functional training atau pelatihan lintas fungsional adalah pelatihan yang melibatkan karyawan untuk melakukan aktifitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan yang ditugaskan. Latihan ini bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan juga sinergitas antara fungsional satu dengan lainnya.	Keamanan dan SDM	6 orang
4	Team training (pelatihan tim)	Pelatihan tim dilakukan dengan bekerja sama yang terdiri dari	Produksi dan Laboratorium	10 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 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

Sate Islamic University of Sultan Saifuridjal Kasim Riau

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan bersama dalam tim kerja.</p>		
<p>5</p>	<p>Language training</p> <p>Pelatihan bahasa menjadi penting karena dimasa depan atau bahkan saat ini beberapa perusahaan lokal sudah terhubung dengan perusahaan asing.</p>	<p>SDM</p>	<p>3 orang</p>
<p>6</p>	<p>Technology training</p> <p>Beberapa perusahaan atau fungsi menerapkan teknologi misalnya saja digital marketing, developer dan juga administrasi. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan produktivitas karyawan.</p>	<p>Administrasi</p>	<p>5 orang</p>
<p>7</p>	<p>Creativity training</p> <p>Pelatihan creativity yaitu pelatihan dengan memberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin berdasarkan pada nilai rasional, gagasan tersebut nantinya, dapat dikembangkan untuk membangun perusahaan yang lebih baik.</p>	<p>SDM</p>	<p>5 orang</p>

Sumber: PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu 2020.

Dari data diatas karyawan yang mengikuti pelatihan Skill Training yaitu karyawan pada bagian Adminstrasi dan SDM sebanyak 5 orang, karyawan yang mengikuti pelatihan Retraining yaitu karyawan pada bagian Produksi, SDM dan Adminstrasi sebanyak 16 orang, Cross functional training yaitu karyawan bagian Keamanan dan SDM sebanyak 6 orang, Team training yaitu karyawan bagian Produksi dan Laboratorium sebanyak 10 orang, Language training yaitu karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bagian SDM sebanyak 3 orang, kemudian Technology training yaitu karyawan bagian Administrasi sebanyak 5 orang, dan Creativity training yaitu karyawan bagian SDM sebanyak 5 orang

Pelatihan yang di lakukan PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu tidak semata-mata dilakukan untuk menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya saja tetapi juga untuk memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pengembangan karir ini tidak dapat berjalan sendiri tanpa dukungan dan kebijakan dari perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya kemauan dan komitmen dari pimpinan perusahaan untuk melakukan pengembangan karier karyawan secara konsisten. Data karyawan PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu yang dipromosikan periode Januari sampai Mei 2016 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4 : Data jumlah Karyawan PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu yang di promosikan pada Tahun 2016-2020.

Tahun	Kebutuhan SDM	Promosi Internal	Rekrut baru
(1)	(2)	(3)	(4)
2015	Posisi Manajer : 12	-	12
	Posisi supervisor : 15	7	8
2016	Posisi Manajer : 15	4	11
	Posisi supervisor : 16	2	14
2017	Posisi Manajer : 9	4	5
	Posisi supervisor : 16	2	14
2018	Posisi Manajer : 11	6	5
	Posisi supervisor : 15	2	13
2019	Posisi Manajer : 10	4	6
	Posisi supervisor : 16	2	14

Sumber: PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu 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.



Pengembangan karir yang dilakukan oleh PT.Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu untuk karyawannya masih menghadapi beberapa masalah antara lain persyaratan untuk promosi sering tidak sesuai dengan peraturan yang dibuat sehingga menimbulkan permasalahan antara karyawan lama dan karyawan baru yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dan mengurangi keterikatan karyawan dalam bekerja. Hal ini berdampak pada penurunan kesiapan karyawan, kerelaan, dan kebanggaan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan tidak mendedikasikan dirinya pada pekerjaan, semangat dalam bekerja menurun, karyawan menjadi tidak termotivasi untuk mencapai keberhasilan, tidak mau bekerja keras atau bekerja ekstra, dan tidak menimbulkan kebanggaan bagi karyawan bekerja diperusahaan. Pada akhirnya karyawan tersebut memilih untuk memundurkan diri dari posisi dan pindah keperusahaan lain. Fenomena yang terjadi mengenai pengembangan karier di PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu belum berjalan sesuai dengan semestinya dikarenakan masih ada unsur subjektifitas dari manajerial dalam menilai kinerja karyawan, sehingga berdampak pada terjadinya penurunan kinerja karyawan. Manajemen seharusnya dapat meminimalisir hal tersebut, dengan cara pengelolaan pengembangan karier yang sesuai dengan *standar International Organization for Standardization (ISO)*, sehingga dalam pelaksanaannya manajemen dapat tetap meningkatkan karier dari masing-masing karyawan tersebut, tanpa harus mengorbankan kinerja yang berkurang karena pengaruh penilaian yang bersifat subjektifitas.

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 itu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah suatu deretan posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya. Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan dan mempersiapkan mereka memasuki dunia yang berubah.

Pengembangan karir ini diperlukan untuk promosi, untuk memastikan orang-orang yang tepat akan tersedia untuk memenuhi persyaratan pengisian staf yang berubah-ubah dan meningkatkan keanekaragaman angkatan kerja serta memberi harapan pekerjaan yang lebih realistis kepada karyawan, ada beberapa karyawan yang mengikuti pelatihan mutasi dan promosi jabatan 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.



Tabel 1.5 : Data jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan mutasi dan promosi PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu 2016-2020.

NO	JABATAN	TAHUN 2016			TAHUN 2017			TAHUN 2018			TAHUN 2019			TAHUN 2020		
		PELATIHAN	MUTASI	PROMOSI	PELATIHAN	MUTASI	PROMOSI	PELATIHAN	MUTASI	PROMOSI	PELATIHAN	MUTASI	PROMOSI	PELATIHAN	MUTASI	PROMOSI
1	Manajer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	Manajer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3	Manajer	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
4	Manajer	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0	0	
5	Manajer	1	0	0	1	1	2	0	0	1	0	0	3	0	0	
6	Manajer	2	1	1	0	1	1	0	0	3	0	2	4	0	1	
7	Manajer	1	1	2	1	1	2	0	1	3	0	0	4	0	1	
8	Manajer	1	0	1	1	1	1	0	0	4	0	0	3	1	0	
9	Manajer	1	2	0	2	0	0	2	0	2	0	1	3	0	0	
10	Manajer	1	1	2	1	0	0	2	0	1	0	0	4	0	0	
11	Manajer	2	2	1	2	0	0	3	0	1	0	0	6	0	0	
12	Manajer	3	1	2	3	0	1	2	0	1	0	1	5	0	1	
13	Manajer	1	1	1	2	0	1	4	1	1	0	2	5	1	1	
14	Manajer	2	1	3	0	0	1	0	1	3	0	0	4	0	1	
15	Manajer	1	1	2	0	1	2	0	2	4	0	2	5	1	2	
16	Manajer	2	1	4	0	0	3	1	0	2	0	2	3	0	1	
17	Manajer	1	1	1	0	1	2	0	1	2	0	0	3	0	1	
18	Manajer	1	3	1	0	1	2	0	0	1	0	0	2	0	2	

Sumber : PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 a. Pengutipan harus mencantumkan sumber dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 b. Pengutipan tidak mengikat kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Pada Tabel 1.5 dapat dilihat Data jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan mutasi dan promosi yang dilakukan PT. Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu masih belum terlihat merata dan masih jarang dilakukan promosi ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini terjadi karena sistem pelatihan di PT. Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu bersifat giliran atau bergantian, bagi karyawan yang sudah mengikuti pelatihan pada tahun sebelumnya maka tidak akan mendapat pelatihan ditahun ini. Dapat dilihat data dibawah ada beberapa karyawan yang mengikuti promosi kenaikan jabatan pada PT. Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 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.

Tabel 1.6 : Data promosi jabatan PT. Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu 2016-2020.

Jabatan	Tahun									
	2016		2017		2018		2019		2020	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Direktur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kepala Pabrik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kepala Bagian Pembelian	2	2	1	0	2	0	0	0	1	1
Kepala Pembinaan Pembukuan	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0
Kepala Gudang Ready Stock	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0
Kepala Bagian Produksi	1	1	1	1	0	0	2	2	1	1
Kepala Bagian Maintenance	1	1	2	1	2	1	1	0	2	1
Kepala Bagian Laboratorium	2	1	3	1	1	0	0	0	1	0
Kepala Bagian Perusahaan	1	0	1	0	0	0	1	1	2	0
Kepala Bagian Lingkungan	3	2	0	0	1	1	2	0	0	0
Kepala Gudang Material	2	1	1	0	2	1	0	0	2	0
ADM	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1
Karyawan Bagian Produksi	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1
Karyawan Bagian Laboratorium	1	1	0	0	1	1	0	0	3	1
Karyawan Bagian Pembelian Bahan Baku	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
Karyawan Bagian Maintenance	2	1	1	0	0	0	3	2	2	1
Karyawan Bagian Ready Stock	2	1	2	1	1	1	2	0	1	1
Karyawan Bagian Lingkungan	4	3	2	1	1	0	1	0	2	2
Jumlah	27	18	21	10	19	9	18	10	23	12

Sumber : PT.Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu 2020

Pada Tabel 1.6 dapat dilihat setiap tahunnya ada posisi yang memenuhi target promosi disetiap tahunnya dan ada juga yang posisi yang tidak memenuhi target promosi pada setiap tahunnya. Dan pada tahun 2016 merupakan pencapaian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang. 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber. 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



tinggi dalam melakukan promosi pada karyawan dengan target promosi sebanyak 27 dan promosi yang tercapai dilakukan sebanyak 18 orang yang dipromosikan pada tahun 2016. Dan yang terendah terjadi pada tahun 2018 dengan target promosi sebanyak 19 dan promosi yang tercapai dilakukan sebanyak 9 orang yang dipromosikan.

Dari fenomena-fenomena yang terjadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT.Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan karir. Kurangnya pelatihan yang diberikan pihak perusahaan dikarenakan kurangnya biaya yang dibutuhkan untuk pelatihan menyebabkan penurunannya kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan juga kurang optimal. Dan untuk pengembangan karir ada beberapa fenomena yang terlihat seperti persyaratan promosi yang diberikan berbeda-beda antara karyawan lama dan baru sehingga timbulnya konflik dan masih ada unsur subjektifitas dari manajerial dalam menilai kinerja karyawan, sehingga berdampak pada terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Menurut **Mangkunegara (2017:67)**, menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor Kemampuan (*Ability*) secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality(knowledge+skill)*. Faktor Motivasi (*Motivation*) diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaiknya jika mereka bersikap

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

Sate Islamic University of Sultan Sa'rif Kasim Riau

neaktif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil variabel Pelatihan dan Pengembangan serta Pengembangan Karir sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan**

Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu ?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

1.3 Tujuan dan Manfaat Penulis

Dalam penelitian ini ada beberapa tujuan yang ingin penulis capai, yaitu adalah :

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu.

3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini :

1. Bagi PT.Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi pertimbangan dan masukan bagi PT.Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu

3. Bagi Penulis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Penulisan skripsi ini sebagai syarat untuk menyelesaikan Program S1 Manajemen dan diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia khususnya yang berhubungan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam enam bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORITIS

Yakni menguraikan tentang teori yang terkait dengan objek permasalahan antara lain, pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat lokasi penelitian, sarana dan prasarana

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 V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yakni merupakan bab pembahasan di mana penulis akan mengemukakan tentang beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

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



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

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hartanto (2010:22)**, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Edison, Anwar & Komaryah, (2010:10)**, Manajemen Sumber daya Manusia adalah proses mengelolah, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi, dengan fungsi – fungsinya.

Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2018:40)**, manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah :

1. Penetapan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja.
2. Penetapan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai.
3. Penempatan program kesejahteraan, pembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM yaitu ilmu dan seni yang juga mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien serta mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.2 Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut **Bangun (2012:231)**, Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Menurut **Afandi (2018:83)**, Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2.2.2. Indikator Kinerja

Menurut **Bangun (2012:233-234)** indikator yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Jumlah pekerjaan: merupakan jumlah kerja yang di hasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun keterampilan yang sesuai.
2. Kualitas pekerjaan: setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh 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.

standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai dengan ketentuan.

3. Ketepatan waktu: setiap pekerjaan memiliki kualitas yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus di selesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan yang lainnya.
4. Kehadiran: suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang dikerjakan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama dalam delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.
5. Kemampuan Kerja sama: tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan.

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. **Mangkunegara (2017:67)**, menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (ditumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

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.

a. Factor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*).

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaiknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, ilim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

2.2.4. Pandangan Islam Tentang Kinerja

Manusia adalah makhluk tuhan paling sempurna yang diciptakan Allah SWT. Dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan Ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat. Maka hal itu disebut rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran – ajaran Rasulullah SAW.

Firman Allah SWT dalam Al – Quran Surat At – Taubah ayat 105 :



وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَى
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

milik UIN Suska Riau

Artinya : *bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosulnya. Serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu dan kamu akan di kembalikan kepada allah yang mengetahui akan gaib dan yang nyata lalu di beritahukannya kepadamu apa yang akan kamu kerjakan*
 Dalam sebuah hadits HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut “*Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas) (HR. Thabrani).* Maksud dari Hadist tersebut adalah karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik. Di dalam proses tersebut seorang manajer berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya.

2.3 Pelatihan Dan Pengembangan

2.3.1 Pengertian Pelatihan Dan Pengembangan

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk

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 kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Pada dasarnya, pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Hal yang searah dirumuskan bahwa pelatihan pada intinya adalah sebuah proses belajar. Oleh sebab itu, pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya (Dessler, 2010).

Menurut Sinambela, (2017:169), 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 Sinambela, (2017 : 170), Pelatihan 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. Sesungguhnya, pelatihan adalah tanggung jawab bersama antara pegawai dengan organisasi. Pegawai berkewajib merancang dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karier yang lebih baik baginya ke depan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat, dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalisasi kinerja pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Menurut **Priansa (2018:174)**, menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan – ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera.

Menurut **Priansa(2018:147)**, menyatakan bahwa pengembangan SDM mengacu pada kepentingan staf dan personil yang ada di dalam organisasi. Pengembangan SDM merupakan proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis, yang kemudian diimplementasikan dalam pengembangan SDM. Pengembangan SDM juga merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi SDM guna mencapai efektivitas organisasi.

Menurut **Sutrisno (2011:61)**, mengemukakan pengembangan SDM adalah proses persiapan individu – individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan – kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh 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

Menurut **Kasmir (2016:140)**, pengembangan karyawan adalah proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disebutkan diatas tentang pelatihan, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.

Dari berbagai definisi yang telah diungkapkan di atas memang terdapat persepsi yang membedakan pelatihan dan pengembangan. Setelah ditelaah perbedaan tersebut pada intinya mengatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan keterampilan para karyawan melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan karyawan di masa depan.

Menurut peneliti sesungguhnya perbedaan tersebut tidak perlu ditonjolkan karena nantinya manfaat pelatihan yang ditempuh sekarang dapat berlanjut sepanjang karir seseorang. Berarti suatu pelatihan dapat bersifat pengembangan bagi karyawan yang bersangkutan karena digunakan sebagai upaya untuk mempersiapkannya dalam memikul tanggungjawab yang lebih besar

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh 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.



di kemudian hari sehingga istilah pelatihan dan pengembangan berkaitan erat dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa pelatihan dimaksudkan untuk peningkatan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk melakukan pekerjaan sekarang. Namun di lain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang maka kegiatan ini disebut pula dengan pengembangan. Pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat kepribadian. Hal penting lainnya adalah terdapat unsur-unsur bimbingan karir dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut. Bimbingan karir berupa proses pemberian bantuan kepada karyawan untuk membantu agar mereka siap menerima pekerjaan atau penugasan yang memerlukan keterampilan baru.

2.3.2 Tujuan Pelatihan Dan Pengembangan

Menurut **Priansa (2018:176)** tujuan untuk meningkat kan pelatihan adalah :

1. Produktivitas

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

2. Kualitas

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

3. Perencanaan tenaga kerja

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik – baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diharapkan.

4. Moral

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

5. Kompensasi tidak langsung

Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6. Keselamatan dan kesehatan

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan

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.

menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7. Pencegahan kadaluarsa

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

8. Perkembangan pribadi

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

Adapun terdapat berbagai macam tujuan yang ingin dicapai dari pengembangan SDM, **Suwatno dan Priansa(2014:105)**, antara lain :

a. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi. Peningkatan produktivitas tersebut, dapat dilakukan melalui pelaksanaan pengembangan karyawan.

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan, baik di level bawahan maupun level pimpinan, dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi. Efisiensi perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan dengan perusahaan lain. Efisiensi dapat berupa tenaga,

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.



waktu, biaya, dan bahan baku, serta mesin – mesin sehingga efisiensi dapat dikatakan suatu tindakan yang sangat penting dan sangat berguna bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan laba yang diinginkan perusahaan tersebut.

c. Kerusakan

Kerusakan ialah tidak berfungsinya atau tidak bergunanya nilai barang atau alat. Kerusakan ini disebabkan oleh kemampuan karyawan yang terbatas, sehingga cenderung menggunakan barang dan alat dengan cara yang tidak baik. Dengan adanya pengembangan karyawan ini, kerusakan barang dan alat produksi perusahaan dapat dikurangi atau ditekan.

d. Kecelakaan

Berkurangnya atau tidak adanya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan ini dapat dijadikan sebagai suatu standar untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan ahli dan terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Kecelakaan tersebut terjadi mungkin karena karyawan kurang ahli dan terampil dalam menjalankan pekerjaan. Salah satu tujuan penting diadakannya pengembangan karyawan ialah mengurangi atau menekan tingkat kecelakaan karyawan yang terjadi dalam perusahaan ketika menjalankan kegiatan atau pekerjaan.

e. Pelayanan

Selain peningkatan produktivitas, efisiensi, kerusakan dan kecelakaan kerja, tujuan lain dari pengembangan karyawan adalah pelayanan. Dengan adanya pengembangan karyawan, maka setiap karyawan diharapkan mampu

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



melayani pelanggan perusahaan dengan lebih baik, karena tanpa pelayanan yang baik, suatu perusahaan tidak akan menambah pelanggan.

f. Moral karyawan

Moral karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan, karena dengan moral karyawan yang baik maka setiap hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

g. Karier

Persyaratan suatu jabatan menitikberatkan pada syarat – syarat perseorangan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik

h. Kepemimpinan

Suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang cakap. Dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang ada dalam perusahaan. Pengembangan perlu dilakukan pula kepada pemimpin mengingat jabatan pimpinan memegang peranan yang sangat vital.

i. Kompensasi

Dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan, akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan, sehingga laba yang diperoleh perusahaan otomatis akan meningkat.

2.3.3. Manfaat Pelatihan Dan Pengembangan

Menurut **Rachmawati (2010)**, pelatihan dan pengembangan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga organisasi. Program

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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

pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu kegiatan yang terpenting dan dijadikan salah satu investasi dalam hal sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan mempunyai andil yang besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pelatihan dan pengembangan, **Simamora (2011)** adalah :

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi memiliki sejumlah tujuan dan manfaat. Menurut **Sikula** dalam **Priansa (2018:176)**, menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah :

1. Produktivitas

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

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. Kualitas
 Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.
3. Perencanaan tenaga kerja
 Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik – baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diharapkan.
4. Moral
 Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.
5. Kompensasi tidak langsung
 Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

6. Keselamatan dan kesehatan

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7. Pencegahan kadaluarsa

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

8. Perkembangan pribadi

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

Menurut **Werther dan Davis** dalam **Priansa (2018:178)**, menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan mampu meningkatkan jenjang karir pegawai dan membantu pengembangan untuk penyelesaian – penyelesaian tanggung jawabnya di masa yang akan datang.

2.3.4. Indikator Pelatihan Dan Pengembangan

Indikator pelatihan dan pengembangan yang digunakan diambil dari **Saadam (2010)**, yang menyatakan bahwa indikator pelatihan dan pengembangan adalah :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Lama waktu pelatihan. Merupakan lama waktu pemberian pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo menyampaikan materi tersebut.
2. Persyaratan peserta pelatihan. Merupakan sangat penting untuk memperhitungkan type pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.
3. Kualitas tenaga pengajar. Merupakan kualitas tenaga pengajar yang memberikan pelatihan harus mempunyai pengetahuan yang luas sehingga dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif.
4. Penggunaan peralatan dan materi pelatihan. Merupakan fasilitas sarana dan prasarana yang dibutuhkan harus baik sehingga dapat memperlancar pelatihan dan pengembangan.
5. Jumlah biaya yang dikeluarkan. Merupakan biaya yang dikeluarkan harus sesuai dengan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

2.3.5. Pandangan Islam terhadap Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan pada hakikatnya adalah suatu proses jangka pendek yang menggunakan metode sistematis dan terorganisasi dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis.

Menurut pandangan islam pendidikan dan pelatihan adalah sesuatu yang diwajibkan, pentingnya pendidikan dan pelatihan didalam islam bertujuan untuk mencari kebahagiaan dunia dan akhirat. Didalam menuntut dan memper dalam pendidikan tidak harus berfokus pada ilmu agama saja atau ilmu umum saja, tetapi



sebagainya wajib kita perdalam. Kewajiban untuk menuntut ilmu atau pendidikan terdapat juga dalam firman Allah berikut ini:

Allah berfirman dalam Q.S. An-Nisaa'at 162, yang berbunyi:

لَكِنِ الرَّسَّخُونَ فِي الْعِلْمِ مِنْهُمْ وَالْمُؤْمِنُونَ يُؤْمِنُونَ بِمَا أَنْزَلَ إِلَيْكَ وَمَا أَنْزَلَ مِنْ فَاتِكِ
وَالْمُفْتِمِينَ الصَّلَاةَ وَالْمُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَالْمُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ أُولَئِكَ سَنُؤْتِيهِمْ
أَجْرًا عَظِيمًا

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

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

Sumber daya manusia juga merupakan satu kekuatan besar dalam pengolahan sumber-sumber daya yang ada di muka bumi, sehingga kita perlu mengolah sumber daya ini dengan baik dan benar. Karena pada dasarnya Allah

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.

sebagai penciptaan segala sesuatu yang ada dimuka bumi ini untuk keselamatan umat. Sebagaimana firman Allah berikut ini :

Allah berfirman dalam Q.S. Al-Jaatsiyah ayat 13, yang berbunyi :

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ
يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya : *“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”*.

Dari ayat diatas, bisa disimpulkan bahwa sumber daya yang ada dimuka bumi ini hendaknya dikelola dengan baik dan benar. Jika manusia mampu mengelola sumber daya yang ada dimuka bumi ini dengan baik dan benar, maka sumber daya manusia yang ada akan teroptimalkan dengan baik dan benar.

Terdapat Hadis Al Muslim mengenai ilmu pengetahuan yang berbunyi :

أَطْلَبِ الْعِلْمَ مِنَ الْمَهْدِ إِلَى اللَّحْدِ (رواه المسلم)

Artinya : *Carilah ilmu mulai dari ayunan sampai dengan liang lahat.*

Sehingga dapat diartikan menuntut ilmu itu tidak mengenal batas usia, sejak kita terlahir sampai kita masuk kuburpun kita senantiasa mengambil pelajaran dalam kehidupan, dengan kata lain Islam mengajarkan untuk menuntut ilmu sepanjang hayat dikandung badan.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yaitu dengan cara pengembangan SDM. Pengembangan SDM dalam islam merupakan suatu



pekerjaan yang tujuannya untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk lainnya. Dengan adanya niat ibadah kepada Allah, maka kemampuan SDM yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka beribadah kepada-Nya. Hal ini bisa tercermin dari sikapnya dalam menjalankan tugas yang dilakukan sehari-hari.

2.4. Pengembangan Karir

2.4.1. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Rivai, (2010 : 264) Mengatakan Karir adalah suatu deretan posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya. Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan dan mempersiapkan mereka memasuki dunia yang berubah. Pengembangan karir ini diperlukan untuk promosi, untuk memastikan orang-orang yang tepat akan tersedia untuk memenuhi persyaratan pengisian staf yang berubah-ubah dan meningkatkan kemekaragaman angkatan kerja serta memberi harapan pekerjaan yang lebih realistis kepada karyawan.

Lebih lanjut Rivai, (2010 : 274). Menyatakan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

2.4.2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Menurut **Sutrisno, (2014 : 166)**. Mengatakan ada lima faktor yang mempengaruhi baik tidaknya karir seorang karyawan diantaranya :

- a. Sikap atasan dan rekan kerja

Bila mengamati fenomena yang ada di organisasi, ada seorang karyawan yang memiliki prestasi yang bagus, kinerjanya tinggi namun karirnya berjalan ditempat tidak pernah berubah. Orang yang berprestasi dalam bekerja, namun tidak disukai oleh atasan maupun rekan kerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik.

- b. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan seorang karyawan, walaupun hal ini sampai sekarang masih tetap diperdebatkan. Apakah seseorang yang berpengalaman atau senior itu pasti mampu memberikan kontribusi yang besar daripada junior? Atau, dengan kata lain orang yang berpengalaman itu sudah lebih baik? Hal itu masih sulit dijawab, karena dalam kenyataan ada junior justru lebih baik dari senior.

- c. Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan, misalnya untuk menjadi seorang dosen minimal strata dua (S2),

dari kenyataan tersebut dapat dilihat bahwa faktor pendidikan mempengaruhi kelulusan karir seseorang.

d. Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan, dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karna keterbatasan pendidikan, pengalaman, dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan sangat jelas terlihat standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

e. Faktor nasib

Faktor nasib juga turut menentukan walaupun diyakini porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini ada, karena dalam kenyataan ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

2.4.3. Indikator Pengembangan Karir

Sedangkan Menurut **Siagian (2012:207)**, berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a) Perlakuan yang adil dalam berkarir.

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



b) Keperdulian para atasan langsung.

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para karyawan mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c) Informasi tentang berbagai peluang promosi.

Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan, kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

d) Adanya minat untuk dipromosikan.

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor

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.



seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

e) Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja "puas" apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

2.4.4. Pandangan Islam Tentang Pengembangan Karir

Pembinaan karier tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf (*staffing*). Dari kegiatan-kegiatan manajemen SDM tersebut, harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik. Tenaga kerja seperti itulah yang harus diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya, agar dengan kemampuannya yang terus meningkatkan sesuai dengan tuntutan

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.



lingkungan bisnis, tidak saja mampu mempertahankan eksistensi organisasi, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukan.

Karyawan diberi kesempatan untuk mengasah kemampuannya melalui program pengembangan karir diperusahaan dia bekerja, dalam pandangan islam yang dapat dilihat dari surah At Taubah : 122 yaitu :

﴿وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ﴾

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

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun masyarakat. Islam menganjurkan orang bergerak dan tidak beramal dan berusaha, karena gerak berarti hidup dan diam berarti mati.

Dalam Al-qura'an telah dijelaskan bahwa manusia sebagai khalifah di muka bumi ini diciptakan oleh Allah SWT dalam bentuk yang paling sempurna. Manusia Memiliki potensi menjadi mulia-mulianya makhluk, namun sebaliknya manusia memiliki potensi menjadi serendah-rendahnya makhluk bahkan lebih rendah dari binatang dan syaitan.

Dalam tafsir al-maysir dijelaskan bahwasannya Allah Ta'ala akan mengangkat orang-orang mukmin yang mukhlis dan akan mengangkat derajat orang-orang yang menuntut ilmu baik dalam pahalanya ataupun derajat ridlo yang diberikan Allah kepadanya. Dalam artian Allah ta'ala akan memberikan jaminan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



derajat yang mulia baik di dunia maupun ahirat bagi orang-orang yang selalu meningkatkan SDM nya.

Agama Islam menghendaki agar umatnya hidup kuat sekuat-kuatnya dan berjuang seseru-serunya perjuangan dan hendaklah mereka berjihad di medan dan berusaha di segala bidang agar mencapai kekuasaan dan kepemimpinan yang layak dimiliki (karir yang tinggi).

2.5 Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Karena dengan adanya penelitian sebelumnya maka penulis saat ini dapat membantu dalam penulisan penelitian yang harus dihadapi.

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan peneliti akan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2.1 : Referensi Penelitian Terdahulu

No	Nama	Publikasi / Tahun	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Gurawan Dayonal Nur Rinawati	Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Jl. Soekarno Hatta No. 448 Bandung. Vol. 2, No. 1. Mei-Agustus 2016	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement di PT Andalan Finance Indonesia	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Pelatihan dan pengembangan karir karyawan secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Employee Engagement pada PT Andalan Finance Indonesia	a. meneliti tentang pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karir	a.variabel Y tidak kinerja karyawan b.tempat penelitian

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

<p>Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol. 6 No.1 Januari 2018</p>	<p>Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado</p>	<p>Pengembangan Karir, Pelatihan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Sedangkan Motivasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>a. meneliti tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. tidak meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. tempat penelitian</p>
<p>3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:</p>	<p>Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 02 Tahun 2016</p>	<p>Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. meneliti tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja</p>	<p>a. tidak meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja</p> <p>b. tempat penelitiannya</p>
<p>4. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Jurnal Mutiara Manajemen, Vol.4 No.1 ,2019 e-ISSN : 2579-759X</p>	<p>Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra International Tbk. (Auto2000 Gatot Subroto Medan)</p>	<p>Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. meneliti tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja</p>	<p>a. tempat penelitian</p>
<p>5. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Program Studi Manajemen, STIE Kridatama, Bandung. JBMI Vol. 14 No. 3 Februari 2018</p>	<p>Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Garuda Utama</p>	<p>Secara umum, pelatihan, disiplin, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. meneliti tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja</p>	<p>a. tidak meneliti tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. tempat penelitian</p>

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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



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

<p>© Hak Cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>Hak Cipta dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.</p>	<p>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana Jakarta. Volume 3, No. 3, November 2017: 444-454</p>	<p>Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel perencanaan karir, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Puncak Resort.</p>	<p>a. meneliti tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja</p>	<p>a. tidak meneliti tentang pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja b. tidak meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja c. tempat penelitian</p>
<p>A. Sudrajat</p>	<p>Jurnal AKRAB JUARA Volume 5 Nomor 1 Edisi Februari 2020 (150-159)</p>	<p>Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Arthindo Utama</p>	<p>Berdasarkan hasil uji t variabel pelatihan (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t variabel Pengembangan karir (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Sama-sama meneliti tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Tempat penelitian yang berbeda</p>
<p>Renaldy Massie, Bernhard Tawal Greis Sendow</p>	<p>Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015</p>	<p>Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi.</p>	<p>Sama-sama meneliti variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Tempat penelitian yang berbeda dan memiliki variabel besbar yang berbeda yaitu perencanaan karir.</p>
<p>Maskartana Lucky</p>	<p>Jurnal Bisnis Manajemen dan</p>	<p>Pengaruh Pelatihan,</p>	<p>Pelatihan, disiplin dan</p>	<p>Sama-sama meneliti variabel</p>	<p>Teknik analisis yang digunakan</p>



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

<p>Hak Sipta Diindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Informatika Vol. 14 No. 3 Februari 2018</p>	<p>Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pt. Gardautama</p>	<p>pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>berbeda. Dan memiliki variabel disiplin sebagai variabel bebas, serta tempat penelitian yang berbeda.</p>
<p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh 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.</p>	<p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 3, Nomor 2, September 2020</p>	<p>Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelatihan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>	<p>Sama-sama meneliti variabel bebas pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Memiliki variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan tempat penelitian yang berbeda.</p>

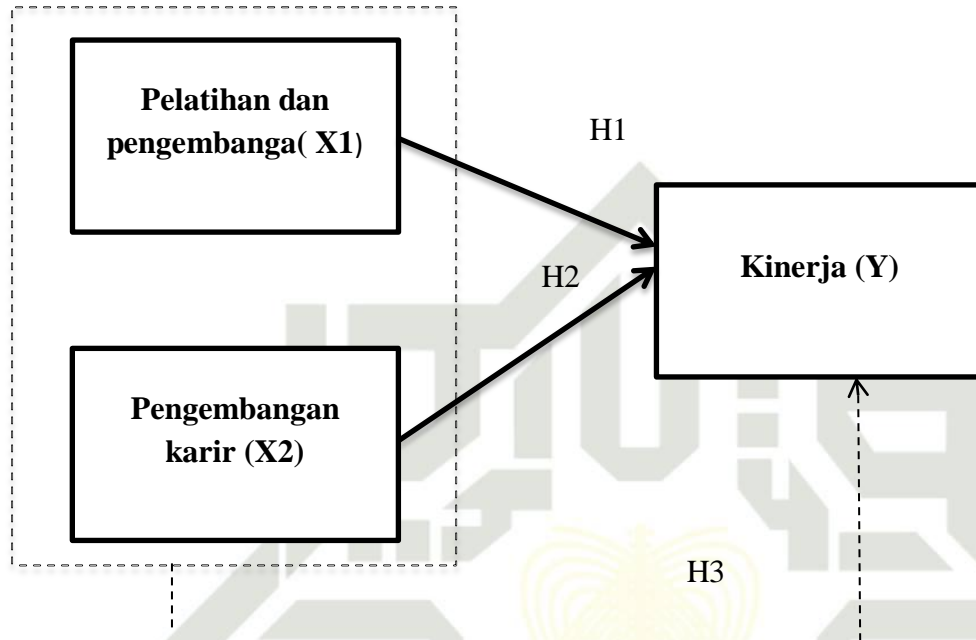
Penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan diantaranya objek penelitian yang dilakukan penulis berbeda dengan objek penelitian terdahulu dan adanya perbedaan teori yang dipakai penulis dengan penelitian terdahulu yang digunakan. Indikator yang digunakan dengan peneliti terdahulu memiliki perbedaan dan alat analisis yang digunakan penulis dengan peneliti juga memiliki perbedaan.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.6 Kerangka Konsep Pemikiran Penelitian

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 : Model Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh pelatihan dan pengembangan (X_1) pengembangan karir (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Sumber: (Dessler, 2010:2)

Keterangan:

———— Hubungan Parsial

- - - - - Simultan

2.7 Hipotesis penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori diatas maka peneliti mengangkat hipotesis, diduga :

H₁: Diduga Pelatihan dan pengembangan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestari

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh 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.

H₂: Diduga Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestari

H₃: Diduga pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestari

2.8 Definisi Operasional

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini ialah variabel bebas (X₁) pelatihan dan pengembangan dan (X₂) pengembangan karir merupakan variabel yang tidak di pengaruhi variabel lain, sedangkan variabel terikat (Y) kinerja karyawan merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun variabel defenisi operasionalnya adalah dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 2.2. : Defenisi operasional variabel

NO	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Alat Ukur
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Bangun (2012:231).	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampun kerja Bangun (2012:233-234)	Likert
2.	Pelatihan dan Pengembangan (X ₁)	Menurut Sinambela, (2017:169) , 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. Menurut Priansa(2018:147) , menyatakan bahwa	1. Lama Waktu Pelatihan 2. Persyaratan PesertaPelatihan. 3. Kualitas Tenaga Pengajar Yang Memberikan Pelatihan. 4. Penggunaan Peralatan dan Materi Pelatihan. 5. Jumlah Biaya yang Dikeluarkan.	Likert

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Alat Ukur
		pengembangan SDM mengacu pada kepentingan staf dan personil yang ada di dalam organisasi.	Saydam (2010)
Pengembangan Karir (X)	pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Rivai, (2010 : 274).	1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. kepedulian para atasan langsung 3. informasi tentang berbagai peluang promosi 4. adanya minat untuk dipromosikan 5. tingkat kepuasan Siagan (2012:207)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik 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 suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Langgak Inti Lestari di Desa Langgak Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau, dan waktu penelitian ini terhitung dari bulan januari sampai bulan agustus 2020.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut **Sugiyono (2014: 193)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel budaya organisasi, mutasi, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan yang didapat langsung dari responden.

b. Data Skunder

Menurut **Sugiyono (2014)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat



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 Populasi dan Sample Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (**Sugiyono, 2016:80**). Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Langgak Inti Lestari sebanyak 61 orang.

b. Sampel

Sebagaimana di kemukan oleh **Sugiyono (2016: 81)** sampel adalah bagian dari jumlah karastistik yang dimiiki oleh populasi tersebut. Menurut **Sugiyono (2016: 85)** Teknik penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus adalah apabila kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Adapun sampel yang di tetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Langgak Inti Lestari sebanyak 61 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untung menjaring data tentang pelatihan dan pengembangan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah angket (kuisisioner) yaitu:

1. Kuisisioner

Menurut **Sugiyono (2016:142)** Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator



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.

penelitian yaitu tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir dengan memperhatikan kinerja karyawan pada PT.Langgak Inti Lestari.

2. Wawancara

Menurut **Sugiyono (2016:137)** wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil .Melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dengan responden yang terkait dalam pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan memperhatikan kepuasan kerjakaryawan pada PT.Langgak Inti Lestari.

3.5 Uji Kualitas Data

Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (**Sugiyono, 2016 : 121**).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016:121). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS 23. Pedoman untuk mengambil keputusan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan derajat $(n-2)$. Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar dari nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau butir pernyataan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Dalam Sugiyono (2016:121), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Speaman Brown, yaitu

$$r_1 = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

di mana:

r_1 = reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = Korelasi *Product Moment* antara belahan pertama dan kedua



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 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas Data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variable independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorof Smirnov, karena tipe data yang digunakan adalah skala vertikal. Tujuan uji normalitas ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Menurut **Suliyanto, (2011:69)**. Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov adalah jika nilai Sig. atau nilai probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 disimpulkan populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05 populasi berdistribusi normal.

3.6.2. Uji Multikolinieritas

Uji ini Bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak, model yang baik seharusnya tidak terjadi

kolerasi yang tinggi antara variabel bebas (Suliyanto, 2011:81). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

3.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data cross section mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membeuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika *Scaterplot* membentuk *polatorrent* (menyebar) maka nregresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya (Suliyanto, 2011: 95)

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Metode Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016: 147) suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan genralisasi.

3.7.2. Metode Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2016: 8) Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakankan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

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

instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 23 *for windows*.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1. Uji t (uji parsial)

Uji t yaitu Uji parsial digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas (X_1) pelatihan dan pengembangan dan (X_2) pengembangan karir dengan terikat (Y) Kinerja. Uji t yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu per satu (Suliyanto, 2011: 55), dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

- t = Nilai t
- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel

Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara pelatihan dan pengembangan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

b. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara pelatihan dan pengembangan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

3.8.2. Uji F

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas yaitu (X_1) pelatihan dan pengembangan, (X_2) pengembangan karir dan variabel terikat yaitu (Y) kinerja karyawan, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh (X_1) pelatihan dan pengembangan dan (X_2) pengembangan karir terhadap (Y) kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya (Suliyanto, 2011: 55).

Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05.

Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan dan pengembangan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan dan pengembangan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

3.8.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (**Ghozali, 2013 : 97**)

Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Tingkat korelasi dan nilai R dijelaskan dibawah ini:

0	= Tidak Berkolerasi
0,1 - 0,20	= Sangat Rendah
0,21 - 0,40	= Rendah
0,41 - 0,60	= Agak Rendah
0,61 - 0,80	= Cukup
0,81 - 0,99	= Tinggi
1	= Sangat tinggi



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil Perusahaan

PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kelapa sawit.

PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu berdiri pada tahun 2011. PT Langgak Inti Lestari ini merupakan perusahaan yang mengelola minyak dari kelapa sawit dan dikirim keperusahaan-perusahaan lainnya.

Cerahnya prospek komoditi minyak kelapa sawit dalam perdagangan minyak nabati dunia telah mendorong pemerintah Indonesia untuk memacu pengembangan areal perkebunan kelapa sawit dan inti sawit merupakan salah satu primadona tanaman perkebunan yang menjadi sumber penghasil devisa non migas bagi Indonesia.

4.2 Visi dan Misi

Visi :

Menjadi perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang Berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan.

Misi :

Mengelola Agro Industri Kelapa Sawit secara efesien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder.

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.

Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.

Menciptakan keunggulan kompetitif dibidang sumber daya manusia melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan manajemen sumber daya manusia terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

4.3 Job Description

Manajer

Tanggung jawab

- a. Mengembangkan tujuan dan sasaran yang cenderung tumbuh dan berkembang
- b. Merancang dan mengimplementasikan rencana dan strategi bisnis untuk mempromosikan pencapaian tujuan
- c. Atur dan koordinasikan operasi dengan cara yang memastikan produktivitas maksimum
- d. Menjaga hubungan dengan mitra / vendor / pemasok

Asisten Teknik Umum

- a. Bertanggung jawab kepada kepala dinas PKS
- b. Menjamin bahwa semua aktivitas yang dilakukan dibagian teknik sesuai dengan prosedur mutu dan catatan mutu.



- c. Memelihara semua dokumen prosedur mutu dan catatan-catatan mutu dibagian teknik.
- d. Turut mengawasi pengoperasian semua mesin dan peralatan pabrik.

Asisten administrasi

- a. Menangani permintaan administrasi dan pertanyaan dari manajer senior.
- b. Mengorganisir dan menjadwalkan janji temu dengan klien atau pihak yang berkaitan dengan administrasi perusahaan.
- c. Merencanakan rapat dan menuliskan poin poin penting yang terjadi selama rapat.
- d. Menjawab dan menelepon klien secara langsung
- e. Mengatur dan menjadwalkan janji temu.

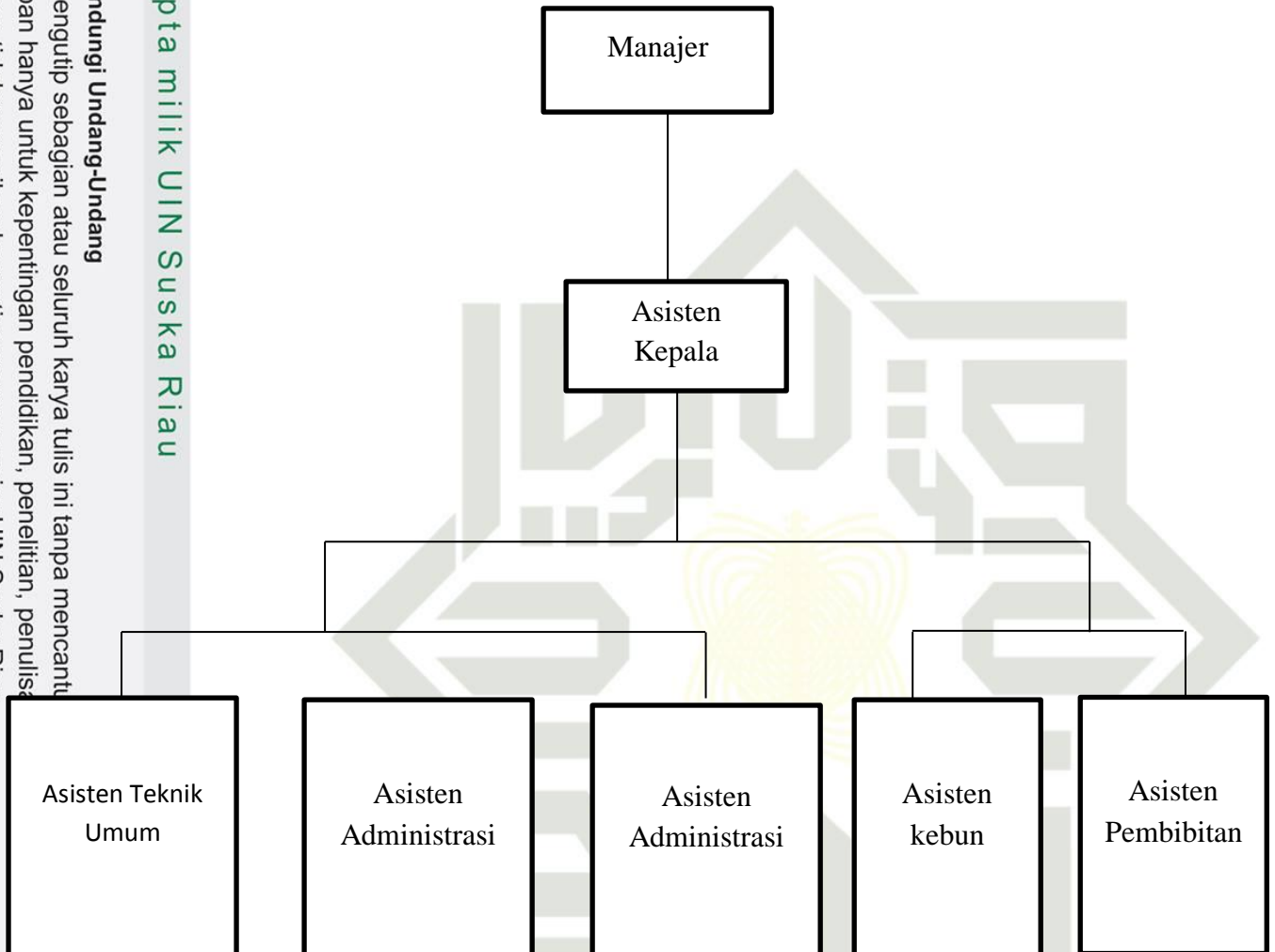
Asisten kebun

Asisten kebun adalah orang yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin afdeling (bagian/unit kebun) atau bagian / unit di pabrik dan berperan sebagai pembantu/membantu, bisa membantu manajer dan karyawan dalam melaksanakan segala jenis pekerjaan di lapangan.

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.

4.4 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PKS

Sumber : PT. Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan dan Pengembangan . Diketahui t hitung (4,608) > t tabel (2,001) dan Sig. (0,000)<0,05. Artinya pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu.
2. Pengembangan Karir. Diketahui t hitung (4,020) > t tabel (2,001) dan Sig. (0,000)<0,05. Artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu.
3. F_{hitung} sebesar (48,531) > F_{tabel} (3,16) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu.
4. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,791. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,626. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 62,6% terhadap kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh 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.



6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan dan pengembangan memiliki peran dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Perusahaan sebaiknya lebih memberikan perhatian terhadap kesesuaian pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Sehingga pelatihan yang diberikan tepat sasaran dan dapat mendorong kinerja yang dibutuhkan oleh karyawan.
2. Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sebaiknya pihak perusahaan menginformasikan pengembangan karir yang jelas bagi karyawan sehingga karyawan semangat untuk berprestasi serta meningkatkan kinerjanya demi mendorong pengembangan karirnya di perusahaan. Perusahaan juga dapat melakukan program-program yang dapat mendukung pengembangan karir karyawan secara berkala sehingga karyawan semakin termotivasi untuk berkontribusi kinerja yang baik bagi perusahaan.
3. Berdasarkan uji parsial pengembangan karir memiliki pengaruh terkecil terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestari Kabupaen Rokan Hulu, sehingga perusahaan harus melakukan rotasi pekerjaan atau penugasan baru agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pemahaman karyawan dalam bekerja.

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

- Al-Qur'an *al-karim*. Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan terjemahannya*: juz 1-30, Jakarta: PT Kumudasmoro Grafindo Semarang, 1994.
- Alfandi, Pandi, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep, dan Indikator* Penerbit Zanafa Publishing, Soebrantas
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, G, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks.
- Edison, Anwar, & Komaryah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Hal:10*. Bandung: Edisi Pertama Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-PUNDIP.
- Gouzali. Saydam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan
- Hartanto, H, 2010. *Keluarga Berencana dan kontrasepsi Hal. 22*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teoridan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pransa, Donni Juni, 2018, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Rejina, G. K, 2013. *Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square*. Jurnal EMBA, 1(4), 906-916.
- Rizai, Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2018. *Sumber Daya dan Produktifitas Hal:4*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Singgian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Sinambela, LijenPoltak, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-2*, Jakarta: Bumiaksara.

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.



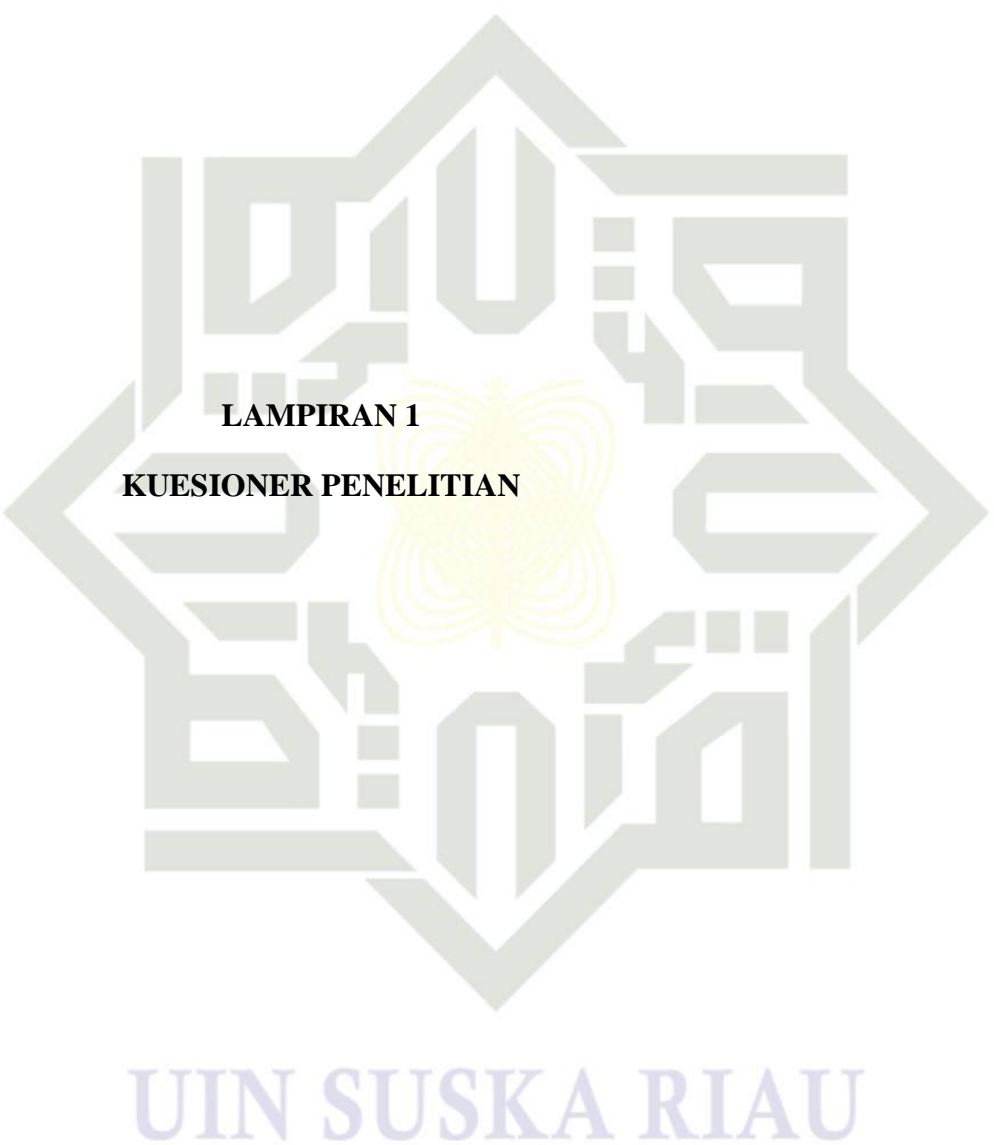
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

- Su'iyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Su'iyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suma'mur, 2011. *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta : CV Haji Masagung
- Surisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Priansa, D, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Suhyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Surisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Sri Endah Syahfitri Sirgar. 2017. Skripsi: *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BAKRIE SUMATERA PLANTATION Tbk. KISARAN Kab. Asahan*, Medan: S1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatra Utara.
- Winidyaningrum, Celvina, dan Rahmawati. 2010. *Pengaruh Sumber Daya Manusia, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variable Intervening Pengendalian Intern Akuntansi: Studi Empiris di Pemda Subosukawonosraten. Simposium Nasional Akuntansi XII, Purwokerto*.



LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU



KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Windi Reovani Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu ”**. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

WINDI REOVANI

Nim. 11671200637

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© **Hak cipta milik UIN Suska Riau**

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda
2. Bacalah dengan baik pertanyaan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (√) pada pilihan anda.
3. Pilihlah jawaban dengan kriteria dibawah ini :
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Mohon kuisisioner ini di isi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya.

II. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama : _____
- Usia : _____
- Lama Bekerja : _____
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK
 Diploma 1/2/3
 S1
 S2
 Lainnya.....

III. PERNYATAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pertanyaan.



1. KINERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.					
2.	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.					
3.	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan.					
4.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
5.	Mampu memberi ide yang kreatif untuk kemajuan perusahaan					

2. Pelatihan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Dalam mengikuti pelatihan saya selalu tepat waktu.					
2.	Saya mengikuti pelatihan berdasarkan kesesuaian jabatan					
3.	Saya rasa tenaga pengajar memiliki konsep dasar keilmuan yang sesuai					
4.	Sarana dan prasarana yang digunakan selama pelatihan sudah baik sehingga pelatihan dapat berjalan dengan lancar					
5.	Biaya yang saya keluarkan					

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

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	selama pelatihan sesuai dengan kebutuhan pelatihan dan pengembangan					

3. PENGAMBANGAN KARIR

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa perusahaan telah adil memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan untuk naik jabatan atau golongan					
2.	Atasan ikut bangga jika karir saudara terus berkembang					
3.	Anda mendapatkan promosi jabatan karena prestasi kerja anda baik					
4.	Saya memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir diperusahaan					
5.	Saya sudah merasa puas dengan posisi atau jabatan yang saya miliki saat ini					

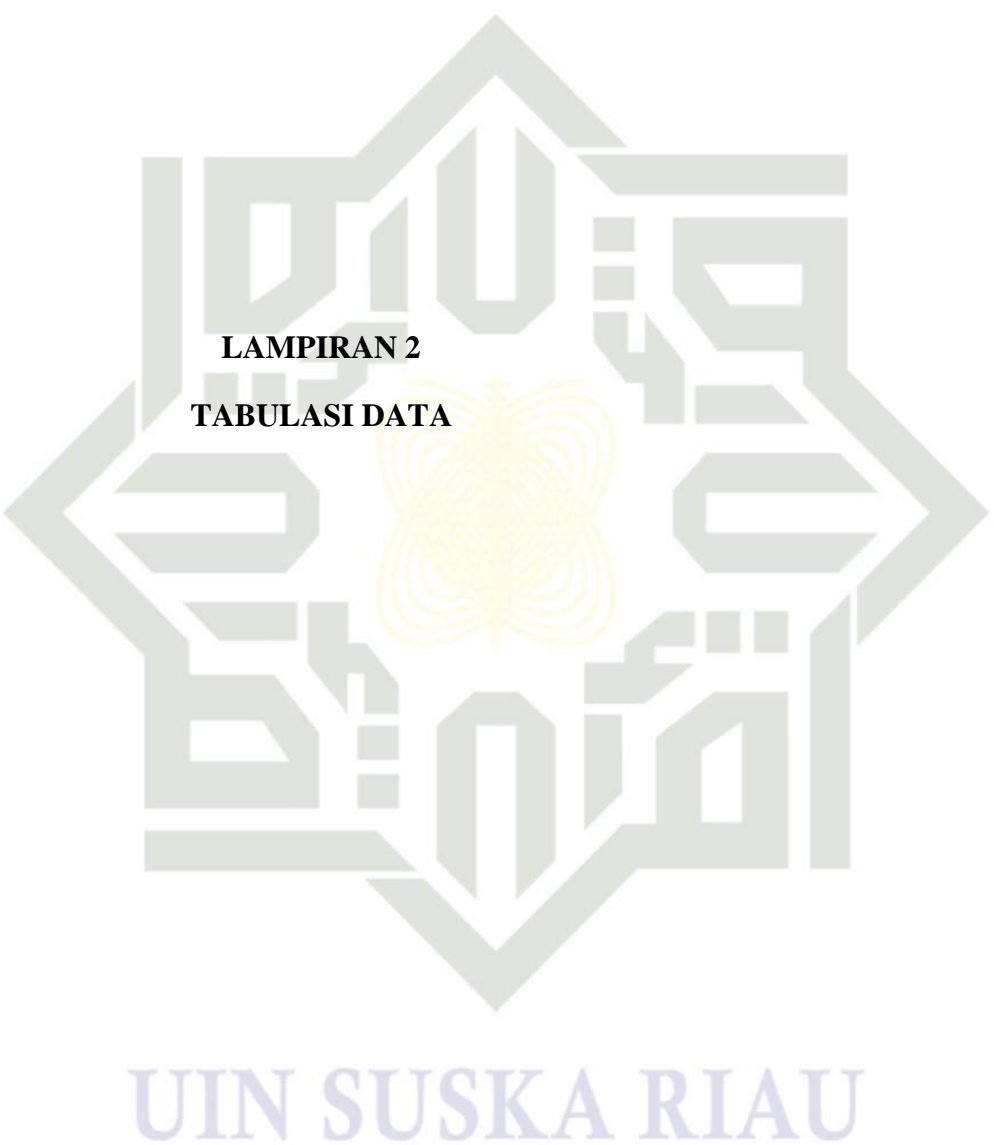
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.



LAMPIRAN 2
TABULASI DATA

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

RESPONDEN	PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN (X1)						PENGEMBANGAN KARIR (X2)						KINERJA KARYAWAN (Y)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
RESPONDEN 1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18
RESPONDEN 2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
RESPONDEN 3	3	3	3	3	3	15	4	2	4	4	3	17	4	3	4	4	3	18
RESPONDEN 4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	2	4	4	4	4	18
RESPONDEN 5	4	4	4	2	4	18	2	4	4	5	4	19	4	4	4	4	4	20
RESPONDEN 6	4	2	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	4	18
RESPONDEN 7	4	4	4	3	3	18	3	2	4	2	4	15	4	4	2	4	4	18
RESPONDEN 8	2	4	3	3	3	15	3	4	4	3	3	17	4	4	4	2	4	18
RESPONDEN 9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	18
RESPONDEN 10	4	2	4	5	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	5	4	21
RESPONDEN 11	4	4	2	4	4	18	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	3	19
RESPONDEN 12	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	19	4	4	3	2	4	17
RESPONDEN 13	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	3	18	4	2	4	4	3	17
RESPONDEN 14	3	3	4	4	2	16	4	2	4	4	2	16	5	4	4	4	4	21
RESPONDEN 15	2	4	4	4	3	17	4	4	3	4	4	19	2	4	4	4	4	18
RESPONDEN 16	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	4	17	4	4	2	4	4	18
RESPONDEN 17	4	4	3	4	4	19	3	4	3	2	4	16	4	4	4	4	4	20

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

RESPONDEN 18	3	4	4	4	2	17	2	4	4	5	2	17	4	4	4	3	2	17
RESPONDEN 19	4	4	2	3	3	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
RESPONDEN 20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	3	19
RESPONDEN 21	4	4	4	4	4	20	4	3	2	4	4	17	4	4	4	3	4	19
RESPONDEN 22	4	2	4	4	4	18	3	3	4	2	4	16	4	4	3	4	4	19
RESPONDEN 23	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	2	18	4	4	3	4	4	19
RESPONDEN 24	3	4	2	4	3	16	2	4	4	4	3	17	2	4	4	4	4	18
RESPONDEN 25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	3	4	4	4	2	17
RESPONDEN 26	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	4	18
RESPONDEN 27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
RESPONDEN 28	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	5	5	4	5	4	23
RESPONDEN 29	4	4	3	4	3	18	4	3	4	5	4	20	4	4	4	5	4	21
RESPONDEN 30	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
RESPONDEN 31	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	4	21	4	4	4	3	4	19

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

RESPONDEN 32	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
RESPONDEN 33	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	3	18	4	4	3	4	5	20
RESPONDEN 34	3	3	3	4	4	17	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	3	18
RESPONDEN 35	3	4	4	4	3	18	4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	4	19
RESPONDEN 36	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	21
RESPONDEN 37	3	4	4	3	5	19	3	3	3	3	5	17	5	4	4	4	4	21
RESPONDEN 38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	5	20
RESPONDEN 39	4	3	3	3	4	17	4	5	5	3	4	21	5	4	5	4	3	21
RESPONDEN 40	3	4	4	5	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
RESPONDEN 41	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	22	4	4	4	3	3	18
RESPONDEN 42	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13
RESPONDEN 43	4	4	4	4	3	19	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
RESPONDEN 44	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
RESPONDEN 45	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20

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

RESPONDEN 46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
RESPONDEN 47	3	4	4	4	3	18	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20
RESPONDEN 48	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	22	5	4	4	4	5	22
RESPONDEN 49	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10
RESPONDEN 50	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22
RESPONDEN 51	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	5	20
RESPONDEN 52	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	3	3	3	3	3	15
RESPONDEN 53	3	4	4	5	4	20	4	4	3	4	5	20	4	4	4	4	5	21
RESPONDEN 54	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	5	4	4	4	21
RESPONDEN 55	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
RESPONDEN 56	4	4	4	5	3	20	4	4	3	4	5	20	4	4	3	4	4	19
RESPONDEN 57	3	4	3	3	3	16	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	4	18
RESPONDEN 58	3	3	3	4	4	17	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
RESPONDEN 59	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	4	3	3	18

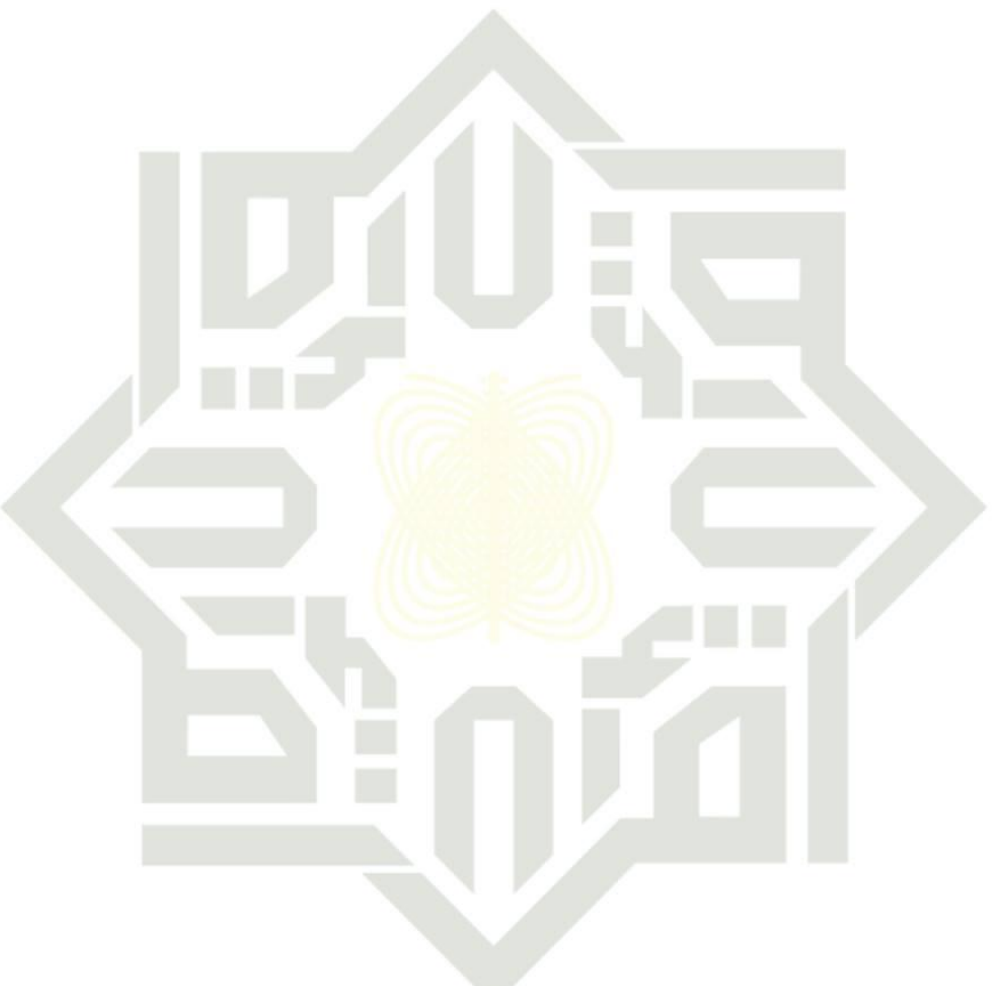
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumunkan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

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

RESPONDEN 60	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
RESPONDEN 61	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN 3

HASIL UJI DATA MENGGUNAKAN SPSS VERSI 23

UIN SUSKA RIAU



REKAP JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL X1

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,9	4,9	4,9
	N	19	31,1	31,1	36,1
	S	39	63,9	63,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6,6	6,6	6,6
	N	11	18,0	18,0	24,6
	S	44	72,1	72,1	96,7
	SS	2	3,3	3,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	8,2	8,2	8,2
	N	16	26,2	26,2	34,4
	S	40	65,6	65,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

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.

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3,3	3,3	3,3
N	15	24,6	24,6	27,9
S	40	65,6	65,6	93,4
SS	4	6,6	6,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6,6	6,6	6,6
N	18	29,5	29,5	36,1
S	38	62,3	62,3	98,4
SS	1	1,6	1,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

VARIABEL X2

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6,6	6,6	6,6
N	11	18,0	18,0	24,6
S	44	72,1	72,1	96,7
SS	2	3,3	3,3	100,0
Total	61	100,0	100,0	

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.

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	8,2	8,2	8,2
	N	8	13,1	13,1	21,3
	S	46	75,4	75,4	96,7
	SS	2	3,3	3,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,3	3,3	3,3
	N	14	23,0	23,0	26,2
	S	41	67,2	67,2	93,4
	SS	4	6,6	6,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	8,2	8,2	8,2
	N	10	16,4	16,4	24,6
	S	33	54,1	54,1	78,7
	SS	13	21,3	21,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	



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.

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6,6	6,6	6,6
N	14	23,0	23,0	29,5
S	37	60,7	60,7	90,2
SS	6	9,8	9,8	100,0
Total	61	100,0	100,0	

VARIABEL Y

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6,6	6,6	6,6
N	5	8,2	8,2	14,8
S	46	75,4	75,4	90,2
SS	6	9,8	9,8	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6,6	6,6	6,6
N	5	8,2	8,2	14,8
S	48	78,7	78,7	93,4
SS	4	6,6	6,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

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.

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6,6	6,6	6,6
N	10	16,4	16,4	23,0
S	45	73,8	73,8	96,7
SS	2	3,3	3,3	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6,6	6,6	6,6
N	11	18,0	18,0	24,6
S	43	70,5	70,5	95,1
SS	3	4,9	4,9	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6,6	6,6	6,6
N	12	19,7	19,7	26,2
S	40	65,6	65,6	91,8
SS	5	8,2	8,2	100,0
Total	61	100,0	100,0	



VARIABEL X1

UJI VALIDITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,269	,367	,221	,474	,684
	Sig. (2-tailed)		,036	,004	,088	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61
X1.2	Pearson Correlation	,269	1	,275	,161	,287	,598
	Sig. (2-tailed)	,036		,032	,216	,025	,000
	N	61	61	61	61	61	61
X1.3	Pearson Correlation	,367	,275	1	,399	,376	,726
	Sig. (2-tailed)	,004	,032		,001	,003	,000
	N	61	61	61	61	61	61
X1.4	Pearson Correlation	,221	,161	,399	1	,285	,617
	Sig. (2-tailed)	,088	,216	,001		,026	,000
	N	61	61	61	61	61	61
X1.5	Pearson Correlation	,474	,287	,376	,285	1	,726
	Sig. (2-tailed)	,000	,025	,003	,026		,000
	N	61	61	61	61	61	61
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,684	,598	,726	,617	,726	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61	61

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

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

VARIABEL X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,341	,259	,377	,343	,685
	Sig. (2-tailed)		,007	,044	,003	,007	,000
	N	61	61	61	61	61	61
X2.2	Pearson Correlation	,341	1	,385	,399	,307	,720
	Sig. (2-tailed)	,007		,002	,001	,016	,000
	N	61	61	61	61	61	61
X2.3	Pearson Correlation	,259	,385	1	,303	,049	,572
	Sig. (2-tailed)	,044	,002		,018	,706	,000
	N	61	61	61	61	61	61
X2.4	Pearson Correlation	,377	,399	,303	1	,250	,738
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,018		,052	,000
	N	61	61	61	61	61	61
X2.5	Pearson Correlation	,343	,307	,049	,250	1	,600
	Sig. (2-tailed)	,007	,016	,706	,052		,000

Hak Cipta Dilin
 1. Dilarang me
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan penunjang, penemuan, 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.



Hal	1.1	61	61	61	61	61	61
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,685**	,720**	,572*	,738**	,600**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61	61

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

Jndang-Unda
 sebagian ate

VARIABEL Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,320	,287	,276	,263	,668
	Sig. (2-tailed)		,012	,025	,032	,041	,000
	N	61	61	61	61	61	61
Y.2	Pearson Correlation	,320	1	,238	,430**	,334**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,012		,065	,001	,009	,000
	N	61	61	61	61	61	61
Y.3	Pearson Correlation	,287	,238	1	,234	,040	,546*
	Sig. (2-tailed)	,025	,065		,069	,758	,000
	N	61	61	61	61	61	61
Y.4	Pearson Correlation	,276	,430**	,234	1	,257	,682**
	Sig. (2-tailed)	,032	,001	,069		,046	,000
	N	61	61	61	61	61	61
Y.5	Pearson Correlation	,263	,334**	,040	,257	1	,606*
	Sig. (2-tailed)	,041	,009	,758	,046		,000
	N	61	61	61	61	61	61
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,668**	,715**	,546*	,682**	,606*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61	61

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

iber:

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

a. Tenggupani nanya 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.

UJI RELIABILITAS

VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,693	5

VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,679	5

VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,645	5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

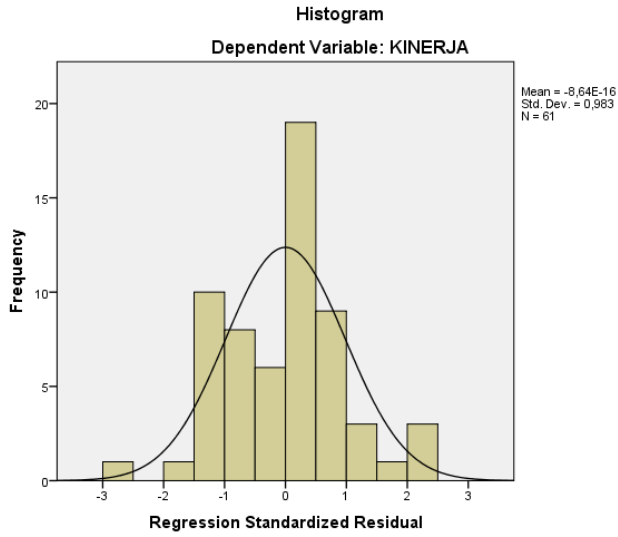
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

UJI ASUMSI KLASIK

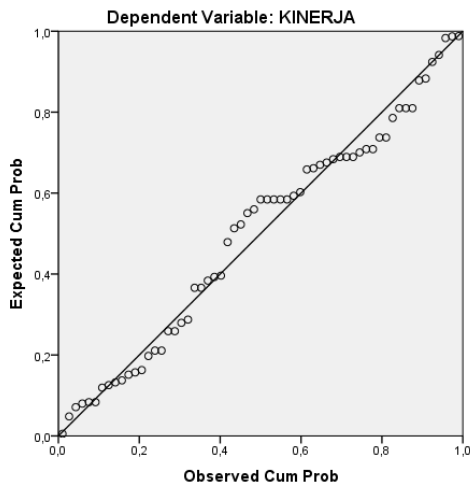
UJI NORMALITAS

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.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,47941567
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,079
	Negative	-,094
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

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

UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,372	1,633		2,065	,043		
PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN	,435	,094	,470	4,608	,000	,620	1,612
PENGEMBANGAN KARIR	,400	,100	,410	4,020	,000	,620	1,612

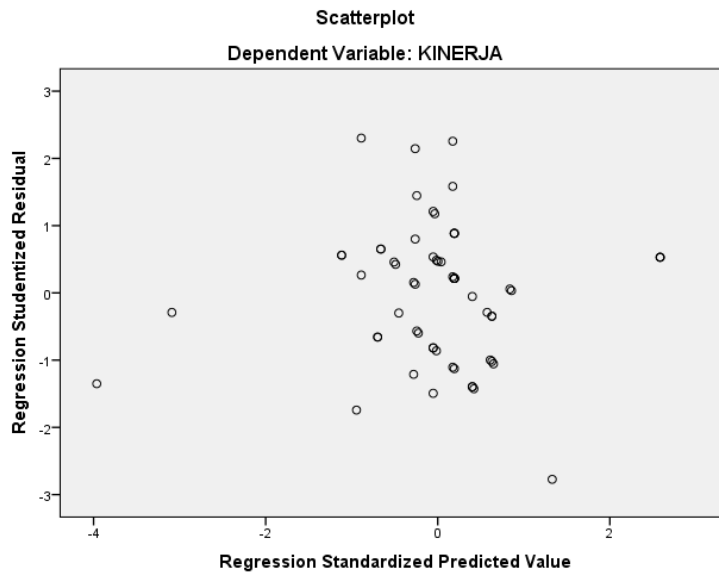
a. Dependent Variable: KINERJA

n sumber:

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.

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,791 ^a	,626	,613	1,505	2,147

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

b. Dependent Variable: KINERJA

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,372	1,633		2,065	,043
	PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN	,435	,094	,470	4,608	,000
	PENGEMBANGAN KARIR	,400	,100	,410	4,020	,000

a. Dependent Variable: KINERJA



UJI SIMULTAN

UJI HIPOTESIS

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.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219,762	2	109,881	48,531	,000 ^b
	Residual	131,320	58	2,264		
	Total	351,082	60			

- a. Dependent Variable: KINERJA
- b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

UJI PARSIAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,372	1,633		2,065	,043
	PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN	,435	,094	,470	4,608	,000
	PENGEMBANGAN KARIR	,400	,100	,410	4,020	,000

- a. Dependent Variable: KINERJA

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,626	,613	1,505

- a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
- b. Dependent Variable: KINERJA



Rohul, 10 Januari 2020

: 100/LIL-ROHUL/2020/ 184

:

© Hak cipta ini dimiliki oleh UIN Suska Riau
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Sosial
 UIN SUSKA RIAU
 Jl. HR. Soebrantas No.155 Simp. Baru Panam

Pekembaru

: Izin Riset

Hal
 Dengan Hormat,

Menjawab surat Bapak Nomor Un.04/F.VII/PP.00.9/2249/2020 Tanggal 05 Januari 2020 perihal Mohon Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa nama mahasiswa tersebut adalah ini:

Nama : Windi Revani
 NIM : 11671200637
 Jurusan : Manajemen
 Perguruan Tinggi : UIN Suska Riau

Perusahaan kami memberikan izin untuk pengambilan data dan informasi sesuai dengan kebutuhannya dalam rangka menyelesaikan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu".

Demikian yang dapat kami sampaikan, atas kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

PERUSAHAAN TERBATAS
 LANGGAK INTI LESTARI
 DIREKSI,



Ari Suyanto, SE., M.Si
 Direktur Utama

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menjiplak seluruh atau sebagian dari isi karya tulis ini tanpa izin dari penulis.
- 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.

BIOGRAFI PENULIS



Winda Reovani, lahir di Lubuk Bendahara pada Tanggal 05 Maret 1998, yang merupakan anak terakhir dari tiga bersaudara dengan nama abang Roni Olaswanda ST dan Recelly Roverdi yang lahir dari pasangan Bapak Rozi dan Ibu Alm Suryani.

Penulis mengawali pendidikan formal pada SD Negeri 003 Lubuk Bendahara, setelah itu melanjutkan pendidikan tingkat menengah di MTS YLPI Lubuk Bendahara pada tahun 2010, pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan tingkat atas yaitu di SMAN 2 Rokan IV Koto dan selesai pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan mengambil Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial.

Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (DPMPD) Kabupaten Rokan Hulu selama 2 bulan, pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2019 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Lubuk Bendahara Timur, Kecamatan Rokan IV Koto, Kabupaten Rokan Hulu pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2019.

Pada tanggal 12 November 2020 penulis menyelesaikan studinya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul Skripsi **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu”**