

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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**

**5.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan umur karyawan, jenis kelamin, lama bekerja, serta tingkat pendidikan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dan uraian berikut

**5.2 Umur**

Berikut ini menunjukkan keadaan tingkat umur karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

**Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Umur di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.**

Umur	Jumlah	Persentase ( % )
21 – 30	20	32,5
31 – 40	34	54,8
41 – 50	8	12,9
<b>Jumlah</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Olahan, 2020*

Dari Tabel 5.1. diatas, maka dari 62 responden yang di kumpulkan menunjukkan responden yang yang berusia 21-30 tahun sebanyak 20 orang atau 32,5%, kemudian responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 34 orang atau 54,8%, kemudian responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 8 orang atau 12,9%.

Dengan demikian karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang banyak berdasarkan umurnya adalah yang berusia 31-40 tahun yang merupakan karyawan berusia produktif. Karyawan berusia produktif akan lebih menguntungkan bagi perusahaan, karna usianya lebih mudah dan berpengalaman dalam bekerja.

### 5.2.1 Jenis Kelamin

Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut ini.

**Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase ( % )
Laki-Laki	45	72,2
Perempuan	17	27,8
<b>Jumlah</b>	62	100

**Sumber: Data Olahan, 2020**

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah laki-laki sebanyak 45 orang dengan presentase 72,2 %, sedangkan perempuan sebanyak 17 orang dengan presentase 27,8%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jumlah karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

### 5.2.2 Masa Kerja

Hasil penelitian responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dari table 5.3 berikut ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
Statistik Islamiah University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

**Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Masa kerja di PT Perkebunan Nusantara Pekanbaru**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1-2	9	14,9
2-3	9	14,9
4-5	14	22,5
> 5 tahun	30	48,8
<b>Jumlah</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari Tabel 5.3 terlihat bahwa responden dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 14,9%, masa kerja 2-3 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 14,9% , %, masa kerja 4-5 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 22,5%, dan masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 48,8%. Sebagian besar responden memiliki masa kerja di atas 5 tahun.Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut telah memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga mereka cukup berpengalaman dalam bekerja.

### 5.2.3 Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut

**Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.**

Pendidikkan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	17	27,8
Sarjana (S1)	45	72,2
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Sumber: Data olahan, 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.

Dari tabel 5.4 diatas, bahwa responden yang berdasarkan pendidikan SMA sebanyak 17 orang atau 27,8 %,sedangkan yang berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 45 orang atau 72,2%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru di dominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan Srata 1 (S1).

## 5.3 Analisis Deskriptif

### 5.3.1 Variabel Pelatihan

Pelatihan Menurut **Kasmir (2019:126)**, Pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, Kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

**Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Pelatihan pada PT Perkebunan Nusantra V Pekanbaru.**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Saya merasa jenis pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian masing-Masing	17	24	12	9	0	62
		27,4%	38,7%	19,4%	14,5%	0%	100%
2.	Saya merasa dengan mengikuti pelatihan dapatmeningkatkan kinerja.	19	20	10	12	1	62
		30,6%	32,3%	16,1%	19,4%	1,6%	100%
3.	Saya merasa materi pelatihan sesuaidengan kebutuhan pekerjaan	19	19	11	12	1	62
		30,6%	30,6%	17,8%	19,4%	1,6%	100%
4.	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tingkat kesulitan saya dalam bekerja	17	14	18	10	5	62
		27,4%	22,5%	29,0%	16,1%	8,0 %	100%

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.	Saya merasa metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik	14	12	13	18	5	62
		22,5%	19,4%	20,9%	29,0%	8,0%	100%
2.	Saya merasa media presentasi yang digunakan pada pelatihan membantu saya memahami apa yang disampaikan selama Pelatihan	18	14	20	8	2	62
		29,0%	22,5%	32,3%	12,9%	3,2%	100%
7.	Saya bersedia mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan	20	15	7	14	6	62
		32,3%	24,1%	11,3%	22,5%	9,7%	100%
8.	Saya merasa berpartisipasi aktif dalam kegiatan pelatihan diperusahaan	20	13	11	11	7	62
		32,3%	20,9%	17,8%	17,8%	11,2%	100%
9	Saya merasa pelatih yang diberikan perusahaan sudah sangat menguasai materi pelatihan	15	14	15	10	8	62
		24,1%	22,5%	24,1%	16,1%	12,9%	100%
10	Saya merasa waktu dalam pelaksanaan pelatihan sudah cukup baik dan memadai	20	24	8	8	2	62
		32,3%	38,7%	12,9%	12,9%	3,2%	100%
<b>Jumlah</b>		179	169	125	112	37	622
<b>Persentase</b>		28,7%	27,2%	20,1%	18,0%	6,6%	100%

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.5 diatas tentang rekapitulasi tanggapan responden variable pelatihan dapat diketahui responden yang menyatakan sangat setuju 179 tanggapan (28,7%), dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 169 tanggapan (27,2%) , dan responden yang menjawab netral sebanyak 125 tanggapan(20,1%),responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 112 tanggapan (18,0%), sedangkan responden yang memyatakan sangat tidak setuju

sebanyak 41 tanggapan (6,6%).

### 5.3.2 Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Menurut **Andrew dalam Hasibuan (2017:87)**, mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjuk untuk pengembangan.

**Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Penilaian Prestasi Kerja PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan Atasan	23	18	12	6	3	62
		37,1%	29,0%	19,4%	9,6%	4,8%	100%
2.	Saya merasa tingkat kejujuran saya dalam bekerja sudah cukup baik dalam dalam setiap tugas yang diberikan	15	18	13	13	3	62
		24,2%	29,0%	20,9%	20,9%	4,8%	100%
3.	Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diembankan perusahaan kepada saya	14	18	15	14	1	62
		22,5%	29,0%	24,2%	22,5%	1,6%	100%
4.	Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik	14	21	15	8	4	62
		22,5%	33,9%	24,2%	12,9%	6,5%	100%
5.	Saya mampu menyelesaikan Pekerjaan dengan tim	18	10	12	20	2	62
		29,0%	16,1%	19,4%	32,3%	3,2%	100%
6.	Kemampuan saya dalam memimpin suatu pelaksanaan tugas yang diberikan secara team	13	21	17	11	0	62
		20,9%	33,9%	27,4%	17,8%	0%	100%
	Saya merasa memiliki	22	14	7	17	2	62

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

10	tingkat kepribadian yang tinggi dalam bekerja	17,3%	22,5%	11,2%	27,5%	3,2%	100%
	Saya merasa kemampuan dalam mengambil keputusan-keputusan sudah sangat cermat	15 24,1%	13 21,0%	14 22,6%	12 19,4%	8 12,9%	62 100%
10	Saya merasa tingkat inisiatif dalam bekerja sudah cukup tinggi	17 27,4%	14 22,6%	16 25,8%	11 17,7%	4 6,5%	62 100%
	Kemampuan saya melaksanakan pekerjaan sudah cepat dan rapi	24 38,8%	17 27,4%	10 16,1%	10 16,1%	1 1,6%	62 100%
<b>Jumlah</b>		173	180	127	122	20	622
<b>Persentase</b>		28,2%	26,4%	21,1%	19,8%	4,5%	100%

Sumber : Data Olahan , 2020

Dari table 5.6 diatas tentang rekapitulasi tanggapan responden variabel penilaian prestasi kerja dapat diketahui responden yang menyatakan sangat setuju 175 tanggapan (28,2%) , responden yang menyatakan setuju menyatakan sebanyak 164 tanggapan (26,4), responden yang menyatakan netral sebanyak 131 tanggapan (19,8%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 28 tanggapan(4,5%).

### 5.3.3 Variabel Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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

**Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	17	14	11	17	3	62
		27,4%	22,6%	17,7%	27,4%	4,9%	100%
2.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saya saat ini .	17	10	17	13	5	62
		27,4%	16,1%	27,4%	21,0%	8,1%	100%
3.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh Perusahaan	19	15	14	13	1	62
		30,6%	24,2%	22,6%	21,0%	1,6%	100%
4.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	27	7	14	11	3	62
		43,5%	11,3%	22,6%	17,7%	4,9%	100%
5.	Saya puas jika dapat melaksanakan tugas dengan maksimal	14	17	17	14	0	62
		22,6%	27,4%	27,4%	22,6%	0%	100%
6.	Saya berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan	21	14	7	15	5	62
		33,8%	22,6%	11,3%	24,2%	8,1%	100%
7.	Saya melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	25	7	16	9	5	62
		40,3%	11,3%	25,8%	14,5%	8,1%	100%
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pimpinan	19	11	14	15	3	62
		30,6%	17,7%	22,6%	24,2%	4,9%	100%

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



9.	Saya memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas /pekerjaan yang baru	20	19	8	9	6	62
		32,3%	30,6%	12,9%	14,5%	9,7%	100%
10.	Mampu memberi ide yang kreatif untuk kemajuan perusahaan	17	13	13	15	4	62
		27,4%	21,0%	21,0%	24,2%	6,4%	100%
	<b>Jumlah</b>	190	120	130	150	32	622
	<b>Persentase</b>	31,6%	20,4%	21,2%	21,2%	5,6%	100

*Sumber : Data Olahan, 2020*

Dari tabel 5.7 diatas tentang rekapitulasi tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan dapat diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 196 tanggapan (31,6%) , responden yang menyatakan setuju sebanyak 127 tanggapan (20,4%), responden yang menjawab netral sebanyak 131 tanggapan (21,2%), responden yang tidak setuju sebanyak 131 tanggapan (21,2%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 35 tanggapan (5,6%).

## 5.4 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

### 5.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 atau nilai *r* hitung yang dihasilkan lebih besar dari

nilai r tabel. Berikut adalah hasil pengujian validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

### 1. Pelatihan

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pertanyaan variabel Pelatihan berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.**

Item Pernyataan	Korelasi	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Item 1	0,3	0,504	Valid
Item 2	0,3	0,387	Valid
Item 3	0,3	0,680	Valid
Item 4	0,3	0,629	Valid
Item 5	0,3	0,648	Valid
Item 6	0,3	0,624	Valid
Item 7	0,3	0,63	Valid
Item 8	0,3	0,716	Valid
Item 9	0,3	0,712	Valid
Item 10	0,3	0,521	Valid

Sumber : data olahan, 2020

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai nilai *corrected item- total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 maka semua item pertanyaan yang digunakan valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. **Penilaian Prestasi Kerja**

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan Penilaian Prestasi

Kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja.**

Item Pernyataan	Korelasi	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Item 1	0,3	0,385	Valid
Item 2	0,3	0,616	Valid
Item 3	0,3	0,673	Valid
Item 4	0,3	0,658	Valid
Item 5	0,3	0,644	Valid
Item 6	0,3	0,552	Valid
Item 7	0,3	0,523	Valid
Item 8	0,3	0,602	Valid
Item 9	0,3	0,606	Valid
Item 10	0,3	0,495	Valid

Sumber : data olahan, 2020

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai nilai *corrected item- total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 maka semua item pertanyaan yang digunakan valid.

3. **Kinerja Karyawan**

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan Kinerja Karyawan

adalah sebagai berikut :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

**Table 5.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.**

Item Pernyataan	Korelasi	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Item 1	0,3	0,482	Valid
Item 2	0,3	0,670	Valid
Item 3	0,3	0,564	Valid
Item 4	0,3	0,599	Valid
Item 5	0,3	0,590	Valid
Item 6	0,3	0,642	Valid
Item 7	0,3	0,629	Valid
Item 8	0,3	0,743	Valid
Item 9	0,3	0,529	Valid
Item 10	0,3	0,604	Valid

Sumber : data olahan 2020

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 maka semua item pertanyaan yang digunakan valid.

#### 5.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60.

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel

berikut ini :

**Table 5.11 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.**

Variabel	Jumlah Item	Batas Cronbah's Alpha	Cronbah's Alpha	Keterangan
Pelatihan	10	0,60	0,826	Reliable
Penilaian Prestasi Kerja	10	0,60	0,775	Reliable
Kinerja Karyawan	10	0,60	0,809	Reliable

Sumber : Data Olahan ,2020

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan spss 22 berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* atau konsisten.

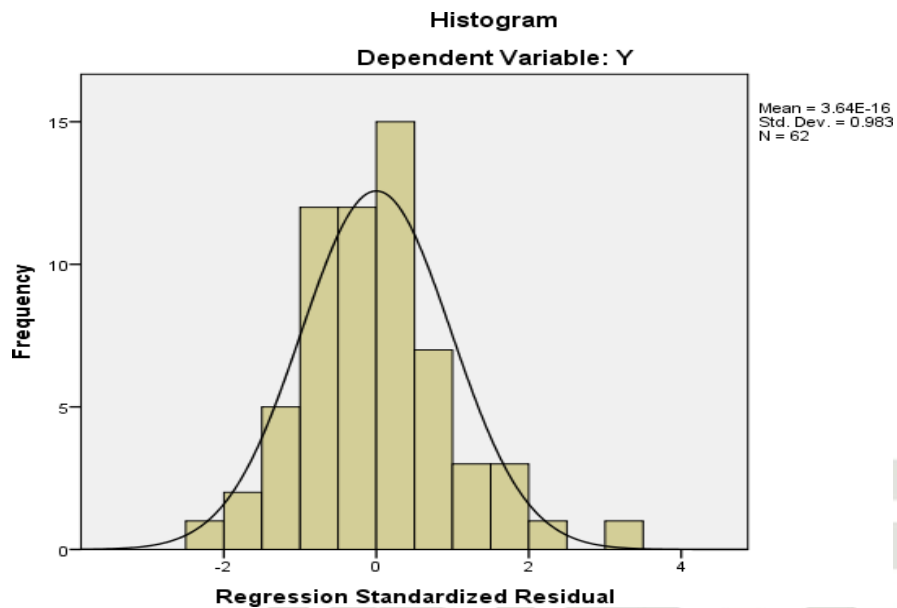
### 5.5 Uji Normalitas Data

Menurut Noor (2011 : 112) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

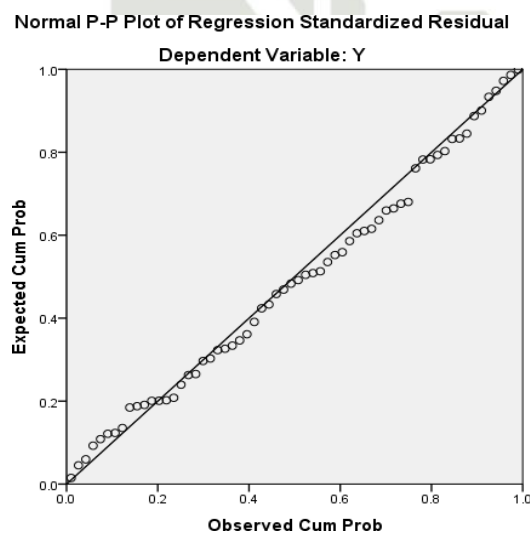
Dalam penelitian ini uji normalitas data dapat dilihat pada gambar 5.1 dan 5.2 dibawah ini.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram**

Berdasarkan gambar 5.1, terlihat distribusi data yang membentuk lonceng dengan kedua sisi yang tidak hingga, berdasarkan uji normalitas variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusinormal.

**Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot**

Berdasarkan gambar 5.2 diatas terlihat bahwadata variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal, karena data-data yang telah digah banyak disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, ini berarti data yang telah dilakukan pengujian memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

### 5.6 Uji Asumsi Klasik

#### 5.6.1 Uji Multikolinearitas

Uji Heterokedastisitas (Suliyanto.2011:95) bertujuan untuk menguji apakah ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedstisitas.

**Table 5.12 Uji Multikolinearitas.**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coeffici Ents	T	Sig.	Toleranc e	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-2.196	4.774		-.460	.647		
	Pelatihan (X1)	.539	.091	.536	5.938	.000	.996	1.004
	Penilaian Prestasi Kerja (X2)	.512	.103	.449	4.973	.000	.996	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja KaryawanY

Sumber : Data Olahan 2020

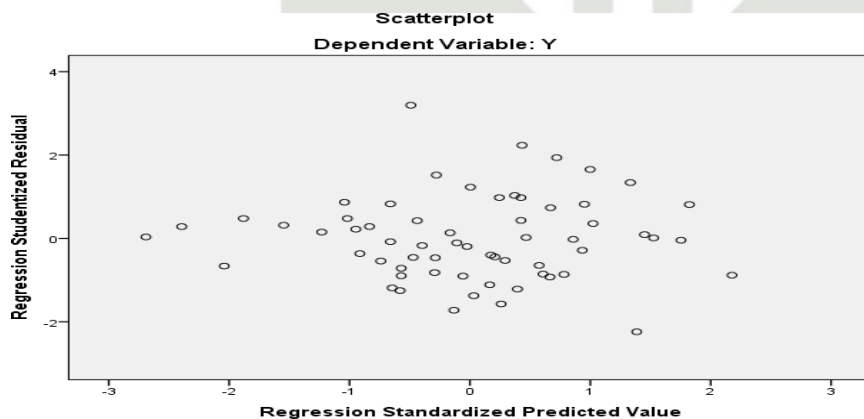
### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Berdasarkan tabel 5.12 diatas diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF)  $< 10$  dan *tolerance*  $> 0,10$ . Maka semua variabel independen pada penelitian ini bebas Multikolinearitas.

### 5.6.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu kepengamatan yang lain berbeda. Sedangkan bila terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas.

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya Heterokedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZEPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.



Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas

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



Dari hasil uji scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik titik menyebar secara acak tidak ngumpul pada suatu tempat. Hal ini mengidentifikasi bahwa data tidak terjadi masalah Heterokedastisitas atau memenuhi asumsi klasik Heterokedastisitas.

### 5.6.3 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011 : 126)** Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

- Jika angka D-W dibawah (-2) berarti terdapat autokorelasipositif.
- Jika angka D-W diantara (-2) sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasinegative Hasil Uji Autokorelasi dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut.

**Tabel 5.13 Uji Autokorelasi.**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.722 <sup>a</sup>	.521	.504	5.578	2.274

a. Predictors: (Constant), X2, X1 Pelatihan , Penilaian Prestasi Kerja  
 b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan.

**Sumber : Data Olahan, 2020**

Pada tabel 5.13 diatas adalah output *model summary* terdapat nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,274 berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi karena nilai *Durbin-watson* yang dihasilkan berada diantara -2 dan 2. Maka dalam regresi tidak terjadi gejala autokorelasi.

### 5.7 Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Pelatihan , Penilaian Prestasi Kerja ) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan ) dengan menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi berganda berguna dalam menelaah hubungan dua variabel atau lebih dan terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui secara sempurna, sehingga dalam penerapannya lebih bersifat eksploratif.

Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 5.14 Regresi Linear Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,196	4,774		-460	,647
PELATIHAN	,539	,091	,536	5,938	,000
PENILAIAN PRESTASI KERJA	512	,103	-,449	4,973	,000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

**Sumber : Data Olahan ,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.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bahwa nilai suatu variabel terikat dapat dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas. Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = -2,196 + 0,539X_1 + 0,512X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai konstanta (a) sebesar -2,196. artinya adalah apabila pelatihan dan penilaian prestasi kerja bernilai nol (0), maka kinerja karyawansesbesar -2,196.
- Nilai Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,539 menyatakan bahwa jika Pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,539.
- Nilai Koefisien regresi variabel kinerja karyawan sebesar 0,512 menyatakan bahwa jika Penilaian prestasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,512 satuan
- Standar error (e) merupakan varaiabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas, standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### 5.1 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian terhadap variabel indenpenden yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k : 0,05/2 \quad T \text{ tabel} = 62 - 3 : 0,05/2 \quad T \text{ tabel} = 2,001$$

Tabel 5.15 Uji t Hitung

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,196	4,774		-460	,647
PELATIHAN	,539	,091	,536	5,938	,000
PENILAIAN PRESTASI KERJA	512	,103	-,366	4,973	,001

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.15 maka dapat diketahui sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan diketahui (5,938) > (2,001) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, artinya secara parsial variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Penilaian Prestasi Kerja diketahui (4,973) > (2,001) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 masih berada dibawah 0,05, artinya secara parsial penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerjakaryawan.

### 5.7.2 Uji F (UjiSimultan)

Uji F ( **Suliyanto.2011:40**) digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau *fit*. Sebaliknya, jika terdapat pengaruh simultan maka hal itu akan termasuk dalam kategori tidak cocok atau *non fit*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

**Tabel 5.16 Uji F Hitung**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1994.350	2	997.175	32.046	.000 <sup>p</sup>
Residual	1835.924	59	31.117		
Total	3830.274	61			

Dependent Variable: Y, Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X2, X1, Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja

**Sumber : Data Olahan, 2020**

$F_{tabel} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k$   $F_{tabel} = df1 = 3 - 1 : df2 = 62 - 3$   $F_{tabel} = Df1 = 2 : df1 = 59$

$F_{tabel} = 3,15$

Dari tabel 5.16 di atas diketahui F hitung sebesar 32,046 dengan signifikansi 0,000 F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 3,15. Dengan demikian diketahui F hitung ( $32,046 > F_{tabel} (3,15)$ ) dengan sig ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya secara simultan atau bersamaa Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

### 5.7.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah Koefisien untuk melihat sumbangan pengaruh variabel independen (Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) secara serentak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

**Tabel 5.17 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.722 <sup>a</sup>	.521	.504	5.578	2.274

a. Predictors: (Constant), X2, X1, Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Y, Kinerja Karyawan

**Sumber : Data Olahan, 2020**

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai R sebesar 0,722 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai *R Square* sebesar 0,521, hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 52,1% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini penulis mendapatkan informasi dari bapak Didit Bagian SDM, beliau mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pelatihan, dimana Pelatihan ini sangat bermamfaat bagi karyawan buat pekerjaannya masing-masing.

## 5.8 Pembahasan

### 5.8.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Simamora (2016:169)**, Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Adapun indikator Pelatihan yaitu Jenis Pelatihan , Tujuan Pelatihan, Materi, Metode Yang Digunakan , Kualifikasi Peserta ,Kualifikasi Pelatih, Waktu (banyaknya Sesi). Menurut **Mangkunegara (2013:62)**.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien positif 0,539 menyatakan bahwa jika Pelatihan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,418. Hasil uji parsial ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) menunjukkan  $t_{hitung} (5,938) > t_{tabel} (2,001)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, artinya secara parsial variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan . Berdasarkan hasil tersebut hipotesis pertama yang menyatakan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan yang mengikuti Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan. Hasil ini di dukung juga dengan Penelitian yang dilakukan **Pactria M Sahanggamu, Silvy L Mandey, dkk (2015)**, yang menyatakan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.

Hal ini penulis mendapatkan informasi dari bapak Didit Bagian SDM, beliau mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pelatihan, dimana Pelatihan ini sangat bermamfaat bagi karyawan buat pekerjaannya masing-masing.

#### 5.8.2 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Andrew dalam Hasibuan (2017:87)**, mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang

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



telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjuk untuk pengembangan..

Adapun indikator Penilaian Prestasi Kerja yaitu: Kesetiaan ,Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerja sama, kepemimpinan, Kepribadian, Prakarsa, Menurut **Siswanto** dalam **Simanjuntak(2015:24)**

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien positif sebesar 0,539, menyatakan bahwa jika Penilaian prestasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,512 satuan . Hasil Uji Parsial menunjukkan  $t_{hitung} (4,973) > t_{tabel}(2,001)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 masih berada dibawah 0,05, artinya secara parsial Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil tersebut hipotesis kedua yang menyatakan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Hasil ini menjelaskan bahwa Penilaian Prestasi Kerja terhadap Karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini di dukung juga dengan Penelitian yang dilakukan **Fahmi Kamal (2018)**, menyatakan bahwa Penilaian Prestasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.pada PT Deoney Jakarta Bina sarana Informatika .

Hal ini penulis mendapatkan informasi dari Bapak Didit bagian SDM, beliau mengatakan Penilaian Prestasi Kerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja maksudnya yaitu aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran perusahaan telah tercapai secara konsisten dalam cara yang efektif dan efisien . Manajemen kinerja ini berfokus pada kinerja .

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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





### 5.8.3 Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2011:31)**, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uji F, diketahui F hitung sebesar 32,046 dengan signifikansi 0,000 F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 3,15. Dengan demikian diketahui F hitung ( $32,046 > F \text{ tabel } (3,15)$  dengan sig ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya secara simultan atau bersamaan Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Didit bagian SDM, beliau mengatakan Kinerja mempunyai banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja salah satunya adalah Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja dimana pelatihan ini sangat bermanfaat bagi karyawan buat pekerjaannya masing-masing dan Penilaian Prestasi Kerja yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan dan sasaran.

Diketahui nilai R sebesar 0,722 artinya hubungan antara variabel independen (Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) terdapat hubungan yang kuat. Sedangkan nilai *R Square* sebesar 0,521, hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 52,1% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik

IN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sarif 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.

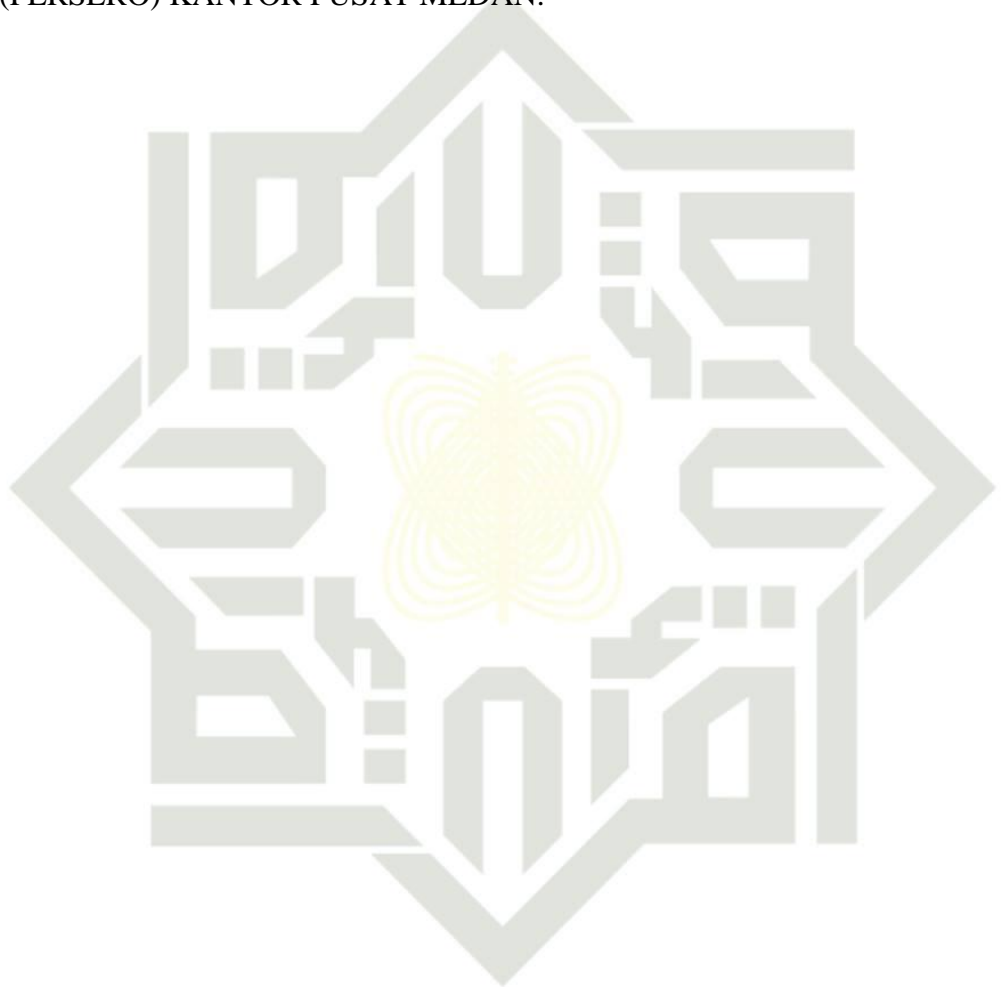
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini di dukung juga dengan Penelitian yang dilakukan **Meuthia Amalia Parinduri (2018)** bahwa Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) KANTOR PUSAT MEDAN.



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.