



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 PENILAIAN PRESTASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA V PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Drajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh :

**WIRDA AFIFA**  
**NIM. 11671202281**



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



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : WIRDA AFIFA  
 NIM : 11671202281  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX ( SEMBILAN )  
 JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA  
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PERKEBUNAN  
 NUSANTARA V PEKANBARU.  
 TANGGAL UJIAN : 10 NOVEMBER 2020

DISETUJUI OLEH,  
 Pembimbing

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

KETUA PRODI

Fakhurrozi, SE, MM  
 NIP. 19670725 200003 1 002

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sunan 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.

DEKAN  
  
Dr. Des. H. Mub. Saïd HM, M.Ag, MM  
 NIP. 19620512 198903 1 003





LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : WIRDA AFIFA  
 NIM : 11671202281  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX ( SEMBILAN )  
 JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA  
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PERKEBUNAN NUSANTARA  
 V PEKANBARU.  
 TANGGAL UJIAN : 10 NOVEMBER 2020

DISETUJUI OLEH,  
 KETUA PENGUJI

Qomariah Lahamid, SE, M.Si  
 NIP. 19750704 200710 2 001

MENGETAHUI

PENGUJI I

Henni Indrayani, SE, M.M  
 NIP. 19700802 199803 2 003

PENGUJI II

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

- 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.



## ABSTRAK

### PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU

**WIRDA AFIFA**

**NIM : 11671202281**

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pelatihan (X1), dan Penilaian Prestasi Kerja (X2), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan, PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Simple Random Sampling dengan Rumus Slovin. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil koefisien determinasi 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.

**Kata Kunci : Pelatihan, Penilaian Prestasi, dan Kinerja Karyawan**

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


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbi'l'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul :

### **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU ”**

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Drs. H. Muh Said HM. M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  5. Ibu Sehani, SE.M,M selaku Dosen Pembimbing Proposal dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan, dan meluangkan waktu , memberikan arahan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas ilmu dan bimbingan yang diberikan selama ini.
  6. Ibu Dr. Mahyarni, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
  7. Ibu Qomariah Lahamid selaku Penasehat Akademik yang memberikan masukan dalam menyelesaikan Skripsi ini
  8. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapacita-cita.
  9. Kepada kedua orang tua saya, “Rosib ” dan “Nurhayati”. Terima kasih atas do’a, dorongan moril dan materil selama saya menempuh pendidikan sampai saat ini.
  10. Terima kasih kepada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian 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.

11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 18 Agustus 2020

Penulis

**WIRDA AFIFA**  
**NIM. 11671202281**

UIN SUSKA RIAU



**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Mamfaat Penelitian .....	12
1.5 Sistematika Penulisan .....	13
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.2 Kinerja Karyawan .....	18
2.3 Pelatihan .....	24
2.4 Penilaian Prestasi Kerja .....	34
2.5 Pengaruh Antar Variabel .....	45
2.6 Pandangan Islam .....	46
2.7 Penelitian Terdahulu .....	49
2.8 Kerangka Berfikir .....	52
2.9 Konsep Operational Variabel .....	54
2.10 Hipotesis .....	58
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi Penelitian .....	60
3.2 Jenis dan SumberData .....	60
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	61
3.4 Teknik PengumpulanData .....	62
3.5 Analisis Data .....	63

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





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

3.6	Uji Kualitas Data .....	64
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	66
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda .....	67

**BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	69
4.2	Visi Dan Misi Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V(Pesero).....	70
4.3	Tujuan Perusahaan PT.Perkebunan Nusantara V(Pesero)...	71
4.4	Manajemen PT.Perkebunan Nusantara V(Pesero).....	71
4.5	Manajemen PT.Perkebunan Nusantara V(Pesero).....	72
4.6	Stuktur organisasi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V (Pesero) Pekanbaru .....	75

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1	Karakteristik Responden.....	80
5.2	Umur .....	80
5.3	Analisis Deskriptif .....	83
5.4	Uji Kualitas Instrumen Penelitian .....	88
5.5	Uji Normalitas Data.....	92
5.6	Uji Asumsi Klasik.....	94
5.7	Pengujian Hipotesis.....	97
5.8	Pembahasan.....	101

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1	Kesimpulan .....	106
6.2	Saran .....	107

**DAFTAR PUSTAKA**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan pada PT.PerkebunanNusantara V Pekanbaru Tahun 2014-2018.....	2
Tabel 1.2	Rekapitulasi realisasi Penyelenggaraan Pelatihan Pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru tahun 2014-2018.....	4
Tabel 1.3	Standar Penilaian Prestasi Kerja KaryawanPT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .....	9
Tabel 1.4	Tingkat Absensi Karyawan PT.Per kebun Nusantara V Pekanbaru Tahun 2017-2018.....	11
Tabel 1.5	Data Jam Kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .....	11
Tabel 2.1	PenelitianTerdahulu.....	52
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	58
Tabel 3.1	Interprestasi Perhitungan Korelasi.....	69
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Umur.....	81
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	82
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	83
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	83
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pelatihan .....	84
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Penilaian PrestasiKerja .....	86
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	88
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	90
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja .....	91
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	92
Tabel 5.11	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	93
Tabel 5.12	Uji Multikolinearitas.....	95
Tabel 5.13	Uji Autokorelasi.....	97
Tabel 5.14	Regresi Linear Berganda .....	98

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Tabel 5.15 UjiT Hitung.....	100
	Tabel 5.16 UjiF Hitung .....	101
	Tabel 5.17 Uji Koefisien Determinasi .....	102

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

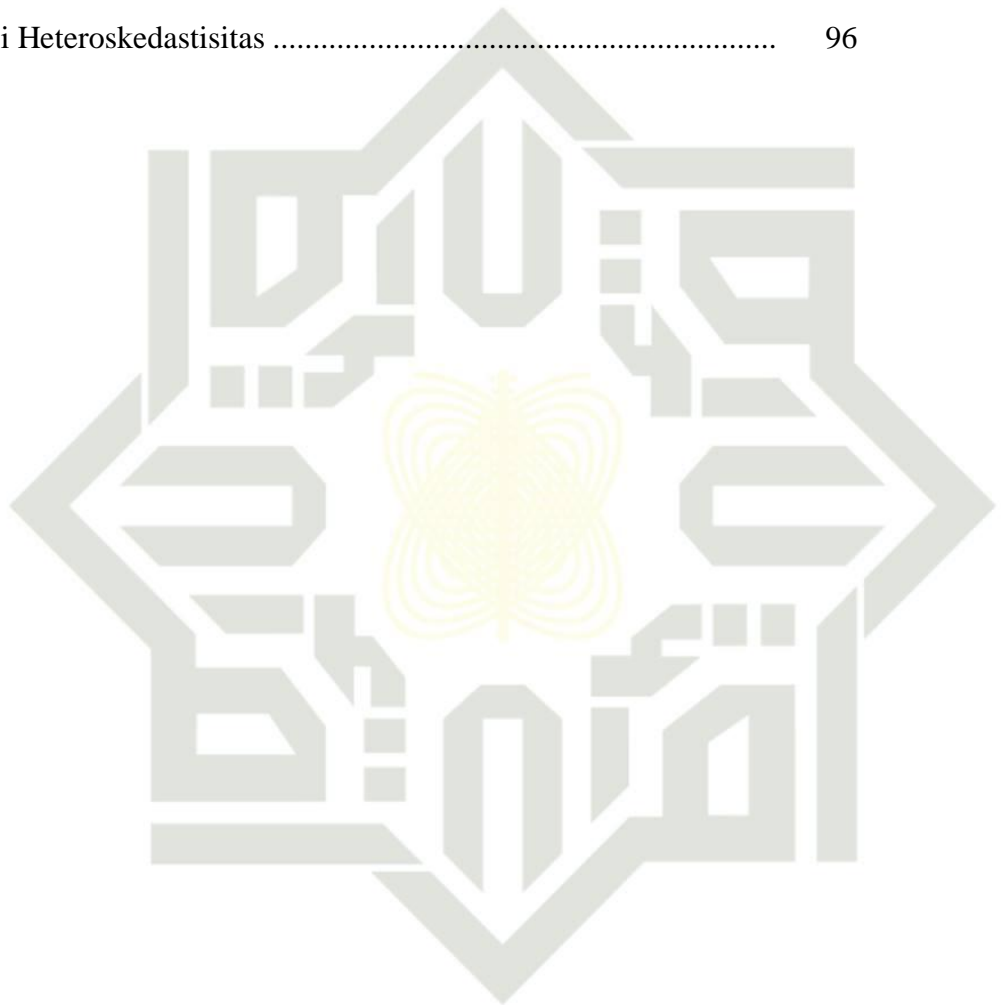
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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





## DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1	Kerangka Pemikiran .....	57
Gambar4.1	Struktur Organisasi .....	76
Gambar5.1	UjiNormalitas Histogram.....	94
Gambar5.2	Uji Normalitas Garis Plot .....	94
Gambar5.3	Uji Heteroskedastisitas .....	96



UIN SUSKA RIAU

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan di dalam Organisasi atau Perusahaan pada saat ini semakin bertambah pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam, sehingga dalam mengelola perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Manajemen memegang peranan penting dalam segala kegiatan yang dijalankan suatu organisasi. Manajemen yang baik merupakan salah satu syarat mutlak untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber Daya Manusia SDM memegang peranan penting dalam aktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan dan kualitas karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Dan apabila tugas dan wewenang yang diberikan sudah dikerjakan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut **Sutrisno (2016)** kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang berkantor pusat di Jl. Rambutan No.43 Pekanbaru dengan unit-unit yang tersebar di berbagai Kabupaten di Provinsi Riau ini pada dasarnya merupakan BUMN yang bergerak di bidang perkebunan sawit dan karet. Meliputi pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan sampai dengan hasil produksinya.

Berikut data jumlah karyawan bagian HRD PT PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Tahun 2019**

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	HRD Manager	2
2.	Recruitmen	17
3.	Pengawasan Urusan Umum	35
4.	Staf Gudang Non Material	40
5.	Pengawasan Kompensasi dan Mamfaat	19
6.	Staf Penggajian	15

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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



7.	Kesejahteraan	15
8.	Supervisor Pelatihan dan Pengembangan	18
<b>Total Karyawan</b>		<b>161</b>

*Sumber : PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, 2019*

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan keseluruhan jumlah tenaga kerja PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru bahwa total untuk karyawan adalah 161 orang, dan dibagi dengan beberapa bidang kerja yaitu HRD manager berjumlah 2 orang, Recruitmen berjumlah 15 orang, Pengawasan Urusan Umum berjumlah 45 orang, Staf Gudang Non Material berjumlah 50 orang, Kompensasi dan Mamfaat berjumlah 19 orang, Pengajian berjumlah 15 orang dan pada bagian Kesejahteraan berjumlah 15 orang.

Penulis mendapatkan Informasi Penurunan Kinerja Dari hasil wawancara dengan **Bapak Didit** yang selaku karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, yang merupakan pengukuran kinerja yang dilihat dari jumlah *output* atau kualitas kegiatan yang belum mampu dihasilkan atau diselesaikan sesuai dengan standar dan dalam menyelesaikan tugas yang diembankan masih ada yang belum maksimal dengan waktu dan prosedur yang ditetapkan.

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



**Table 1.2 Rekapitulasi realisasi Penyelenggaraan Pelatihan PT.Perkebunan Nusantara V dari tahun 2014-2018 .**

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Peserta Pelatihan	Jenis Pelatihan
2014	158	125	1. Pelatihan Mediator KeIV 2. Pelatihan Audit Atas Pengadaan Barang dan Jasa 3. Pelatihan Pengendalian Kebakaran Lahan dan Kebun Tahap Kedua 4. Presentasi Laporan Berkaitan Dengan Promosi Jabatan 5. Sosialisasi Pengisian Daftar Isian Profer 6. IHT Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Pengadaan Barang dan
			Jasa Dilingkungan PTPN V Pekanbaru 7. KMPD Bidang Teknik/Pengolahan Angkatan ke 60 8. Workshop IT dengan Tema Big Data dan Teknologi Cloud 9. Pelatihan Auditor ISPO Angkatan XII 10. Pelatihan Evaluator KPKU Forum Ekselon BUMN

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2015	155	108	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Workshop Penyusunan Siklus Karir PTPNV</li> <li>2. Pel;atihan Pelumasan Produk Shell dari PT. Riodi Jaya Sei Pagar</li> <li>3. Pelatihan Keprotokolan dasn MC BUMN</li> <li>4. Workshop Pengelolaan Pabrik Kelapa Sawit dengan Topik Pembangunan Operasi dan Manajamen Pabrik KelapaSawit</li> <li>5. Pelatihan KOMPETENSI Manajemen Risiko Serta Ujian Kompetensi Manajemen Risiko Levell</li> <li>6. In House Training Pelatihan InterpretasiKPKU</li> <li>7. Workshop Asuransi Machiney Breakdown Untuk Mesin Dilingkungan PTPNV</li> </ol>
2016	150	130	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan Auditor Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Tersertifikasi</li> <li>2. Pengarahan Direksi dan Evaluasi Masa On The Job Training PTPN VPekanbaru</li> <li>3. Pelatihan Pemamfaatan Foto Udara Areal PTPN VPekanbaru</li> <li>4. Pelatihan Teknik Negosiasi Bagi Pekerja, Buruh danPengusaha</li> <li>5. Pelatihan Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (AK3)Umum</li> </ol>

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

			<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Pelatihan Audit Intern Tingkat Dasar I Pusat Pengembangan Internal Audit Yayasan Pendidikan Internal Audit PPIA-YPIA</li> <li>7. Assement Pemetaan Kompetensi Bagi Karyawan Golongan IID-IVA</li> <li>8. Sosialisasi Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional (PSDN) Untuk Pertahankan Negara Lingkungan PNS, TNI , Polri dan Karyawan Swasta</li> <li>9. Program Pendidikan Profesi Investor Relations CIR Certified Investor Relations</li> </ol>
2017	149	119	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan dan Sertifikasi ERM Fundamental ISO 31000 Series I</li> <li>2. Pelatihan Peningkatan Kompetensi Teknis dan Manajerial Bidang Administrasi Keuangan bagi Karyawan Setingkat Asisten Administrasi Keuangan</li> <li>3. Pelatihan Auditor SMK3 Tersertifikasi Kemenaker RI</li> <li>4. Pelatihan Pajak Aplikatif dengan Tema —Aspek Perpajakan Khusus di BUMN dan BUMD</li> <li>5. Pelatihan Penyusunan UKL dan UPL ( Upaya Pengelolaan LIngkungan Hidup, dan Upaya Pemantauan LIngkungan Hidup)</li> <li>6. In House Training Sistem Manajemen Mutu ISO 9001-2015 diLingkungan PTPN V</li> <li>7. Pelatihan Leadership dan Emprowing Others</li> <li>8. Plantation Excecutive Developmen Program (PEDP)</li> <li>9. Plantation Leadership Developmen Program (PLDP) Bidang Usaha Tata Keuangan</li> <li>10. Seminar Nasional</li> </ol>

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.

			Ketenagakerjaan
2018	161	147	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan Audit Tingkat I</li> <li>2. In House Training Operator Alat Angkut Dilingkungan PTPN V</li> <li>3. Pelatihan Brevet Pajak Program Pelaksanaan Akuntansi dan Perpajakan</li> <li>4. Pelatihan Sistem Informasi Pelaporan Elektronik (SIMPLE) Lingkungan Hidup</li> <li>5. Pelatihan Pengoperasian dan Perawatan Alat Berat SCB</li> <li>6. Penerapan Prinsip dan Kriteria Sustainable Palm Oil Dilingkungan PTPN V</li> <li>7. Seminar Nasional Internal Audit (SNIA-2018)</li> <li>8. Training Drone For Mapping</li> <li>9. Sosialisasi Peraturan Lingkungan Hidup</li> <li>10. Workshop Set Up Dokument RSPO</li> <li>11. Sosialisasi dan Workshop Aplikasi Risk</li> <li>12. Kursus Plantation Executive Development Program Batch-XI</li> <li>13. Workshop Inovasi dan Strategi Pengelolaan Perkebunan Karet dan Menghadapi Kondisi Terkini</li> </ol>

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, 2019

Dari tabel 1.3 dapat dilihat.. Pada tahun 2014 jumlah karyawan sebanyak 150 dan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan sebanyak 125 orang dan pada tahun 2015 jumlah karyawan sebanyak 155 dan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan sebanyak 108 orang. Dan pada tahun 2016 jumlah karyawan sebanyak 150 dan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan sebanyak 130 orang. Dan pada tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 149 dan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan sebanyak 119 orang. Dan pada tahun 2018 jumlah karyawan sebanyak 161 dan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan sebanyak 147 orang.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Merujuk tabel diatas, secara sekilas program pelatihan sudah terlaksana dengan baik, tetapi tiap tahunnya terjadi beberapa karyawan yang tidak mengikuti pelatihan. Disini Penulis Mendapatkan Informasi dari hasil wawancara **Menurut Ibuk Sinta** karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, diakibatkan juga sistem pelatihan yang terus diganti dan metode pelatihan yang tidak tepat dalam pekerjaan atau keahlian karyawan masing-masing.

Menurut **Mangkunegara (2010:112)** Pelatihan kerja yang telah dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan kerja peserta (dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja) sehingga kinerja organisasi pada unit kerjanya menjadi lebih baik.

Pelatihan yang dilakukan perusahaan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan ketat, tajam.

Selain Pelatihan Menurut **Hasibuan (2009:87)**, yaitu: Penilaian Prestasi Kerja merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian, karena penetapan penilaian ini erat sekali hubungannya dengan apakah hasil penilaian itu objektif atau tidak. Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang sangat mutlak harus dilakukan karena untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan, penilaian prestasi kerja karyawan dan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan. Dengan adanya penilaian prestasi berarti para karyawan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mereka bergairah bekerja dan kinerja karyawan pun meningkat





Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan suatu prosedur formal yang sistematis untuk mengevaluasi hasil kerja yang telah dicapai karyawan secara periodik dalam usaha memenuhi berbagai kepentingan perusahaan dan karyawan.

**Tabel 1.3 Standar Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.**

No	Standar Penilaian Prestasi Kerja Karyawan
1.	Prakarsa
2.	Disiplin Kerja
3.	Ketaatan
4.	Kejujuran
5.	Loyalitas (Kesetiaan)
6.	Kerja Sama
7.	Kemimpinan
8.	Kreativitas

**Sumber: PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

Dalam tabel 1.4 Penilaian Standar Kerja PT.Perkebunan Nusantara V dengan standar penilaiannya seperti yang tampak pada tabel 1.4 yaitu prakarsa dimana, penilaian dilihat dengan ukuran proaktif terampil, cepat tanggap, dan rapi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disiplin kerja yang dimaksud adalah bahwa karyawan dinilai dari daftar kehadirannya bekerja, tepat waktu datang bekerja, tidak sembarang membuat izin tidak bekerja dan tidak menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tepat waktu. Kepatuhan ini berarti karyawan dinilai dari ketaatan dan mematuhi segala aturanyang telah disepakati sebelumnya.

Kejujuran ini maksudnya dinilai dari sejauh mana karyawan berperilaku jujur dan terbuka dalam bersikap dilingkungan organisasinya tersebut. Loyalitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk 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 Sharif Kasim Riau



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

berarti penilaian berdasarkan sejauh mana karyawan setia terhadap perusahaan karena telah terciptanya keeratan hubungan antara karyawan dengan pemimpin dan sesama tim kerja. Kerja sama penilaian dinilai dari cara seorang karyawan bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepimpinan merupakan penilaian menilai kemampuan karyawan untuk memimpin, mempengaruhi dan mempunyai kepribadian yang kuat dan dapat memotivasi orang lain. Kreativitas menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dari hasil wawancara dengan **Bapak Didit** penulis mendapatkan informasi bahwa permasalahan penilaian prestasi kerja disebabkan karena ada beberapa hal yaitu:

Masih ada karyawan yang terlambat, dan terlambat dalam bekerja, sakit, izin dan tidak hadir . Hal ini sebagaimana tercantum di dalam Tingkat kehadiran karyawan sesuai dengan jumlah karyawan.

**Tabel 1.4 Tingkat Absensi Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 2014-2018**

Tahun	Jumlah karyawan	Terlambat		Absen tidak hadir		Pulang cepat	
		Total	%	Total	%	Total	%
2014	158	18	11,39%	23	14,56%	19	12,03%
2015	155	14	9,03%	24	15,48%	20	12,90%
2016	150	19	12,67%	20	13,33%	23	15,33%
2017	149	20	13,42%	22	14,77%	18	12,08%
2018	161	30	18,63%	15	9,32%	28	17,39%

Sumber PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru,2019

Dalam prestasi kerja masih memperhatikan beban atau jam kerja yang ada. Misalnya perhitungan data jam kerja yang seharusnya pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Tabel 1.5 Data Jam Kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

Hari	Jam Kerja	Jam Kerja Formal		Jam Kerja	Efektif
	Jam kerja pagi	08.00-12.00	4 jam	08.00-12.00	4 jam
	Jam kerja istirahat	12.00-12.30	30 Menit	12.00-13.30	1 jam 30 menit
	Jam kerja siang	12.30-16.00	3 jam 30 menit	13.30-16.00	2 jam30 Menit

*Sumber: PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 2019*

Berdasarkan latar belakang di atas, yang mana pembahasannya terkait dengan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelelitian lebih dalam mengenai tata cara membangun kinerja karyawan dari segi pelatihan dan penilaian prestasi kerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas, yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini diwujudkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?
2. Apakah Penilaian Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?
3. Apakah Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Penulis

Untuk memenuhi syarat tugas akhir S1 serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pelatihan, Penilaian Prestasi dan kinerja karyawannya melalui penerapan ilmu dan mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan membandingkan dengan kenyataan yang terjadi serta dapat diambil manfaatnya untuk kehidupan sehari-hari.

#### 2. Bagi Perusahaan

Bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah untuk menunjang pertumbuhan dan perkembangan pihak perusahaan yang nantinya berguna untuk kemajuan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ke arah yang lebih baik. Serta dapat dijadikan sebagai informasi 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

### 3. Bagi Pihak Lain

meningkatkan dan mengetahui lebih dalam mengenai kinerja karyawannya dan juga dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam pembuatan keputusan yang berkenaan mengenai peningkatan kinerja karyawannya tersebut.

Bagi pihak lain dapat dijadikan sebagai referensi bagi rekan-rekan yang membutuhkan untuk penelitian selanjutnya dengan tema dan objek tugas akhir yang sama.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan akan dilakukan sesuai dengan susunan proposal ini dengan uraian pokok dari masing-masing bab sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Merupakan pendahuluan yang menguraikan secara singkat mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat atau kontribusi penelitian dan sistematika penelitian.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Telaah pustaka berisikan teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti seperti pengertian dari manajemen sumber daya manusia, pengertian kinerja karyawan, pengertian Pelatihan , pengertian Penilaian Prestasi Kerja , kerangka pemikiran serta hubungan antara Pelatihan dan Penilaian Prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, konsep operasional variabel, metode pengumpulan data, metode analisis data, pengujian kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan teknik analisis data yang digunakan.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM**

Bab yang membahas tentang gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

### **BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang hasil penelitian yang berisikan hasil penelitian, analisis dan pembahasan yang telah diuraikan.

### **BAB VI : PENUTUP**

Merupakan bab penutup dalam bagian ini disajikan kesimpulan hasil-hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran bagi peneliti pada topik dimasa yang akandatang.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2012 : 10)** MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. **Barthos (2012: 1)**

Menurut **Khadarisma ( 2013 : 5)** MSDM Merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*Skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

##### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

#### 3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya :

- a. Analisis pekerjaan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan.
- b. Perencanaan SDM, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- c. Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam 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.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- d. Seleksi SDM, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
  - e. Penempatan SDM, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
6. Pengembangan
- Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi
- Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian
- Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan
- Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan
- Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- UIN SUSKA RIAU





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 tahun 1964.

## 2.2 Kinerja Karyawan

### 2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Adapun menurut para ahli mengenai kinerja, sebagai berikut :

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.

Menurut **Wibowo (2010: 48)** merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

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.

Menurut **Mulyadi (2015:64)**, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut **Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2012)**, Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut, dalam penelitian ini penulis ingin membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh disiplin, dan jumlah Insentif yang diberikan kepada karyawan tersebut.

### 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Mathis, (2006 : 114)** menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, yaitu :

- a. Usaha yang dicurahkan, terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas.
- b. Kemampuan Individual terdiri dari : Bakat, Minat, dan Faktor Kepribadian.
- c. Dukungan organisasional, terdiri dari : Pelatihan dan Pengembangan, Peralatan dan teknologi, standard kinerja, dan Manajemen dan Rekan kerja.

Dan **faktor** lain yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

Menurut **Mashun (2006)** yang dikutip oleh **Bintaro dan Daryanto (2017:111)**

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja
3. Mengukur tingkat ketercapaiannya tujuan dan sasaran organisasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Evaluasi kinerja/*Feedblack*, Penilaian Kemajuan Organisasi Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Dan faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Menurut **Sedarmayanti** dalam widodo (2015:133) sebagai berikut:

1. Sikap dan mental
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen Kepimpinan
5. Tingkat Penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan social
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasana
10. Teknologi
11. Prestasi Kerja

### 2.2.3 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja menurut **Wibowo (2010: 48)** adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antar upaya dan pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan pada tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain (**Wibowo, 2010:50**) sebagai berikut:

- a. *Corporate level*, merupakan tingkat dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dalam rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b. *Senior management level*, merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. *Business-unit, functional or department level*, merupakan tingkat dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- d. *Team level*, merupakan tingkat dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e. *Individual level*, merupakan tingkat dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan focus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

#### 2.2.4 Sasaran Kinerja Karyawan

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut terselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur **Wibowo (2010:63)** diantaranya sebagai berikut:

- a. *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- b. *The action atau performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
  - c. *A time element*, menunjukkan kapan pekerjaan dilakukan.
  - d. *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
  - e. *The place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan

### 2.2.5 Evaluasi Penilaian Kinerja

Kinerja yang telah dilaksanakan oleh seluruh sumber daya manusia harus dievaluasi apakah sudah sesuai dengan tingkat/standar yang diharapkan. Penilaian Kinerja yang obyektif pada suatu perusahaan atau organisasi sangat diperlukan. Yang mana pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan suatu penilaian kinerja, maka suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi mereka tersebut dengan baik.

Menurut **Sinambela (2016 : 512)** Untuk mengetahui kinerja setiap karyawan atau pegawai, sebaiknya pertemuan evaluasi kinerja dilakukan dengan melibatkan manajer dengan karyawan atau pegawai yang bersangkutan. Proses evaluasi kinerja antara manajer dan karyawan atau pegawai bekerja sama dalam menilai sampai sejauh mana karyawan atau pegawai telah mencapai sasaran yang telah di sepakati dan bekerja sama untuk mengatasi berbagai kesulitan yang ditemui yang biasanya dilakukan tahunan.

Proses evaluasi kinerja memberikan delapan hal sebagai berikut:

- a. Umpan balik yang bersifat formal, teratur dan tercatat kepada karyawan atau pegawai

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Dokumentasi untuk arsip personalia yang mungkin dapat dipergunakan kenaikan pangkat
  - c. Suatu kesempatan untuk mengidentifikasi bagaimana kinerja dapat ditingkatkan
  - d. Suatu kesempatan untuk mengenali apa yang merupakan kekuatan dan keberhasilan
  - e. Suatu batu loncatan bagi perencanaan kinerja untuk tahun selanjutnya
  - f. Informasi tentang bagaimana karyawan atau pegawai dapat berkembang lebih jauh
  - g. Suatu kesempatan bagi seorang manajer untuk mengidentifikasi cara-cara tambahan untuk membantu karyawan atau pegawai di masa depan
  - h. Suatu kesempatan untuk mengidentifikasi proses-proses dan prosedur yang tidak efektif serta terlalu mahal.

**2.2.6 Indikator- Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2009 : 75), mengemukakan bahwa indikator

kinerja, yaitu :

- a. Kualitas  
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketetapan, ketelitian, keberhasilan hasil kerja.
- b. Kuantitas  
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### c. Pelaksanaan Tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

#### d. Tanggung Jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

### 2.3 Pelatihan

#### 2.3.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan untuk meningkatkan performa dari karyawan tersebut. Pemberian pelatihan dimaksudkan agar dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para karyawan.

Menurut **Rivai dan sagala dalam Sinambela (2016:169)**, Pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan atau pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini dan membantu karyawan atau pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini .

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

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

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

Menurut **Dessler (2010:113)**, Proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut **Mangkunegara (2013:112)** Hasil pelatihan kerja yang telah dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan kerja peserta (dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja) sehingga kinerja organisasi pada unit kerjanya menjadi lebih baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut. Dan pelatihan ini merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan saat ini, dengan materi yang telah ditentukan dan dilakukan dalam waktu yang relatif pendek.

### 2.3.2 Tujuan Pelatihan

Menurut **Suparyadi (2015:120)** beberapa tujuan Pelatihan sebagai berikut:

#### a. Meningkatkan Produktivitas

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki ketrampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki ketrampilan di bidang pekerjaannya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- b. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi
- Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya ketrampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.
- c. Meningkatnya daya saing
- Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien. Sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

### 2.3.3 Mamfaat Pelatihan

Pelatihan dapat memberikan mamfaat baik kepada karyawan, dan perusahaan dan menurut **Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2016:178)** sebagai berikut:

- a. Mamfaat untuk karyawan
- 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
  - 2) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
  - 3) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi, dan konflik
  - 4) Memberikan informasi tentang pengetahuan, kepemimpinan, keterampilan komunikasi, dan sikap
  - 5) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
  - 6) Membantu organisasi mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan komunikasi dan sikap

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

- 7) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih
- 8) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan
- b. Mamfaat untuk organisasi
  - 1) Mengarahkan untuk profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
  - 2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level organisasi
  - 3) Memperbaiki moral SDM
  - 4) Membantu organisasi untuk mengetahui tujuan perusahaan
  - 5) Mendukung otensitas, keterbukaan, dan kepercayaan
  - 6) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
  - 7) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan organisasi
  - 8) Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja

#### 2.3.4 Metode Pelatihan

Ada beberapa metode pelatihan yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh suatu perusahaan dan instansi. Menurut Rivai (2009: 103), berikut ini adalah beberapa teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini adalah :

##### a. *On the job training*

*On the job training* (OT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan intruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan

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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

atau supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

#### b. Rotasi

Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi karyawan agar dapat mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja lainnya. Setiap perpindahan umumnya didahului dengan pelatihan pemberian intruksi kerja. Di samping memberikan variasi kerja bagi karyawan, pelatihan silang (*cross-training*) turut membantu perusahaan ketika ada karyawan yang cuti, tidak hadir, perampingan, atau terjadi pengunduran diri.

#### c. Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *Off the job training*.

#### d. Ceramah Kelas dan Presentasi Video

Ceramah dan teknik lain dalam *off the job training* tampaknya mengandalkan komunikasi dari pada memberi model. Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi, tetapi partisipasi, umpan balik, transfer dan repetisi sangat rendah. Umpan balik dan partisipasi dapat meningkat dengan adanya diskusi selama ceramah.

#### e. Pelatihan *Vestibule*

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan vestibule. Wilayah atau vestibule terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi, serta material perusahaan bermakna dan umpanbalik.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### f. Permainan Peran dan Model Perilaku

Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain. Misalnya pekerja pria dapat membayangkan peran supervisor wanita dan sebaliknya.

#### g. Case study

Metode kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain. Dengan mempelajari suatu kasus untuk mengidentifikasi menganalisis masalah, mengajukan solusi, memilih solusi terbaik dan mengimplementasikan solusi tersebut. Peranan instruktur adalah sebagai katalis dan fasilitator. Seorang instruktur yang baik adalah instruktur yang dapat melibatkan setiap orang untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan.

#### h. Simulasi

Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. Pertama simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam situasi kerja. Metode pelatihan ini hampir sama dengan vestibule training. Hanya saja simulator tersebut lebih sering menyediakan umpan balik yang bersifat instant dalam suatu kinerja.

#### i. Belajar Mandiri dan Proses Belajar Terprogram

Materi instruksional yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih dan mengembangkan para karyawan. Materi-materi ini sangat membantu apabila para karyawan itu tersebar secara geografis (berjauhan jarak) atau ketika proses belajar hanya memerlukan interaksi secara singkat.

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

Teknik belajar mandiri berkisar pada cara manual sampai kaset dan rekaman video.

#### j. Praktik Laboratorium

Pelatihan dilaboratorium dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal. Juga dapat digunakan untuk membangun perilaku yang diinginkan untuk tanggung jawab pekerjaan di masa depan.

#### k. Pelatihan Tindakan

Pelatihan ini terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang di hadapi oleh perusahaan, dibantu oleh fasilitator (diluar atau dalam perusahaan). Kebutuhan pelatihan dan pengembangan ini muncul ketika kelompok tersebut secara teknik atau prosedur mengalami kebuntuan.

#### l. Role Playing

Role Playing adalah metode pelatihan yang merupakan perpaduan antara metode kasus dan program pengembangan sikap. Masing- masing peserta di hadapkan pada suatu situasi dan di minta untuk memainkan peranan, dan bereaksi terhadap taktik yang di jalankan oleh peserta yang lain. Kesuksesan metode ini tergantung dari kemampuan peserta untuk memainkan peranannya sebaik mungkin.

#### m. In-basket Technique

Melalui metode *In-basket Technique*, para peserta diberikan materi yang berisikan berbagai informasi, seperti email khusus dari manajer, dan daftar telepon. Hal-hal penting dan mendesak seperti posisi persediaan yang menipis, complain dari pelanggan, permintaan laporan dari atasan, digabung dengan kegiatan bisnis rutin.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### n. *Management Games*

*Management Games* menekankan pada pengembangan kemampuan problem-solving. Keuntungan dari simulasi ini adalah timbulnya integrasi atas berbagai interaksi keputusan, kemampuan bereksperimen melalui keputusan, kemampuan bereksperimen melalui keputusan yang diambil, umpan balik dari keputusan, dan persyaratan-persyaratan bahwa keputusan dibuat dengan data-data yang tidak cukup.

#### o. *Behaviour Modeling*

Modelling sebagai salah satu proses yang bersifat psikologis mendasar di mana pola-pola baru dari suatu perilaku dapat diperoleh sedangkan pola-pola yang sudah ada dapat di ubah. Modeling adalah suatu *vicariolus* process atau proses yang seolah-olah mengalami sendiri, yang merupakan kegiatan berbagi pengalaman dengan orang lain melalui proses imajinasi atau partisipasi simpatik.

#### p. *Outdoor Oriented Programs*

Program ini biasanya dilakukan di suatu wilayah yang terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan di luar kantor dengan kemampuan di ruang kelas. Program ini dikenal dengan istilah *outing*, seperti arung jeram mendaki gunung, kompetisi tim, panjat tebing, dan lain-lain.

#### 2.3.5 Indikator-indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan Menurut **Mangkunegara (2012:116)**,

diantaranya:



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

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.
  - b. Tujuan Pelatihan
 

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

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
  - d. Metode Yang Digunakan
 

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studibanding).
  - e. Kualifikasi Peserta
 

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
  - f. Kualifikasi Pelatih
 

Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

59. Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 Sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.

#### 2.3.6 Evaluasi Program Pelatihan

Menurut **Rivai dan Sagala (2009 :233)** Untuk memverifikasi suatu program, para manajer SDM meminta agar kegiatan pelatihan di evaluasi secara sistematis, termasuk pengelola atau pelaksana pelatihan dari suatu instansi perusahaan.

Kriteria yang efektif di gunakan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan adalah yang berfokus pada *outcome*-nya (hasil akhir) para pengelola dan instruktur perlu memperhatikan hal berikut ini:

1. Reaksi dari peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan
2. Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan
3. Hasil atau perbaikan yang dapat diukur secara individu maupun organisasi, seperti makin rendah nya turnover (berhentikerja) makin sedikit kecelakaan, makin efisiennya penggunaan waktu dan biaya serta makin produktifnya karyawan dan lain-lain.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.4 Penilaian Prestasi Kerja

### 2.4.1 Definisi Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian karyawan yang bersangkutan. Pentingnya evaluasi kinerja, bagi karyawan : penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti : kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Hasil penilaian prestasi kerja sangat penting dan peranannya dalam pengambilan keputusan, seperti identifikasi kebutuhan program diklat, rekrutmen, seleksi, pembekalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan lain-lain

Berikut ini adalah beberapa pengertian penilaian prestasi kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli 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.

Menurut **Murphy dan Cleveland dalam Edy (2017:154)**, mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan dan pengembangan karier, program-program, kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan.

Menurut **Hasibuan (2012:16)** menyatakan bahwa — Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-

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



tuas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut **Rivai (2011:112)** mengatakan bahwa Prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Menurut **Handoko (2011:34)** Penilaian prestasi kerja adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Dimana kegiatan ini dapat memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan di halaman sebelumnya bahwa penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi kerja bersifat umpan balik karyawan itu sendiri yang merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik yang ditujukan untuk memahami prestasi kerjaseseorang.

## 2.4.2 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi kerja menurut **Hasibuan (2017:89)** sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerjakaryawan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- l. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

2.43 **Indikator-indikator Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut **Siswanto** dalam **Simanjuntak (2015:24)** indikator Penilaian prestasi kerja adalah sebagaiberikut:

- a. Kesetiaan
- Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya,

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

dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrong orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

c. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan- peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

d. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e. Kerja sama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

f. Kepemimpinan

Penilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif



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

5g. © Hak cipta milik UIN Suska Riau  
Keperibadian

Penilai menilai karyawan dari sikap prilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

h. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orsinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, memberikan alasan mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

i. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

#### 2.4.4 Syarat-Syarat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut **Hasibuan (2017:91)** bahwa menjadi penilai harus memiliki syarat-syarat penilai (*appraiser*) sebagai berikut:

- a. Penilai harus jujur, adil, objektif, dan mempunyai pengetahuan mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan realitas/fakta yang ada.
- b. Penilai hendaknya mendasarkan penilaiannya atas benar atau salah (*right or wrong*), baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya jujur, adil, dan objektif. Penilai tidak boleh mendasarkan penilaiannya atas fisis rasa supaya penilaian bukan didasarkan atas suka atau tidak suka (*like or dislike*).





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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
- c. Penilai harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap karyawan yang akan dinilainya supaya hasil penilaiannya dapat dipertanggungjawabkan dengan baik.
  - d. Penilai harus mempunyai kewenangan (*authority*) formal, supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
  - e. Penilai harus mempunyai keimanan supaya penilaiannya jujur dan adil.

### 2.4.5 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut **Samsudin (2010 :65)** mamfaat penilaian prestasi kerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui mamfaat yang dapat mereka harapkan, pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian prestasi adalah orang yang dinilai (karyawan) , Penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manajer, konsultan ) dan perusahaan.

- a. Mamfaat bagi karyawan yangdinilai
  - 1) Meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja
  - 2) Adanya kejelasan standar hasil dari yang diharapkan mereka.
  - 3) Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat
  - 4) Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
- b. Mamfaat bagi penilai (supervisor, manager,penyelia)
  - 1) Kesempatan untuk mengukur kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya
  - 2) Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manager itu sendiri, maupun pekerjaan bawahannya



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

- 3) Sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship atau hubungan antar pribadi antara karyawan dengan manager
- 4) Merupakan kesempatan berharga bagi manager agar menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan untuk merevisi target atau menyusun prioritas baru
- c. Mamfaat bagi perusahaan
  - 1) Perbaiki seluruh simpul unit—unit yang ada didalam perusahaan
  - 2) Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan
  - 3) Harapan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan
  - 4) Kemampuan mengenali setiap permasalahan
  - 5) Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan

#### 2.4.6 Ruang Lingkup Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya, dengan penilaian prestasi kerja berarti bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta tindakan lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atau basis jasanya dinaikkan.

Penilaian prestasi merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Penilaian prestasi ini pada dasarnya merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan

pelaksanaan tugas para karyawan untuk membandingkan realisasi nyata dengan standar (*required performance*) yang dicapai karyawan.

Ruang lingkup penilaian prestasi kerja menurut **Malayu S.P Hasibuan (2017:88)**, dicakup dalam *what, why, where, when, who, dan how* atau sering disingkat dengan 5W + 1H sebagai berikut:

a. *What* (apa) yang dinilai

Yang dinilai perilaku dan prestasi kerja karyawan seperti kesetiaan, kejujuran, kerja sama, kepemimpinan, loyalitas, pekerjaan saat sekarang, potensi akan datang.

b. *Why* (kenapa) dinilai Dinilai karena:

- 1) Untuk menambah tingkat kepuasan para karyawan dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerjanya.
- 2) Untuk membantu kemungkinan pengembangan personel bersangkutan.
- 3) Untuk memelihara potensi kerja.
- 4) Untuk mengukur prestasi kerja para karyawan.
- 5) Untuk mengukur kemampuan dan kecakapan karyawan.
- 6) Untuk mengumpulkan data guna menetapkan program kepegawaian selanjutnya.

c. *Where* (di mana) penilaian dilakukan

Tempat penilaian dilakukan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan.

- 1) Di dalam pekerjaan (*on the job performance*) secara formal.
- 2) Di luar pekerjaan (*off the job performance*) baik secara formal ataupun informal.

d. *When* (kapan) penilaian dilakukan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Waktu penilaian dilakukan secara formal dan informal.

- 1) Formal: penilaian yang dilakukan secara periodik.
- 2) Informal: penilaian yang dilakukan terus-menerus.

e. *Who* (siapa) yang akan dinilai

Yang akan dinilai yaitu semua tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di perusahaan. Yang menilai (*appraiser*) atasan langsungnya, atasan dari atasan langsung, dan atau suatu tim yang dibentuk di perusahaan itu.

f. *How* (bagaimana) menilainya

g. Metode penilaian apa yang digunakan dan problem apa yang dihadapi oleh penilai (*appraiser*) dalam melakukan penilaian

#### 2.4.7 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut **Hasibuan (2017:97)** metode penilaian prestasi kerja dibagi menjadi dua bagian sebagai berikut:

a. Metode Tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi karyawan dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah: *rating scale*, *employee comparison*, *check list*, *freform essay*, dan *critical incident*

b. *Rating scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, di mana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontibusinya terhadap tujuan kerjanya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

##### 1) *Employee comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya.

##### 2) *Checklist*

Dengan metode ini penilai sebenarnya tidak menilai tetapi hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik setiap individu karyawan, baru melaporkannya kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai, dan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan bersangkutan.

##### 3) *Freeformessay*

Dengan metode ini seorang penilai diharuskan memuat karangan yang berkenaan dengan orang/ karyawan yang sedang dinilainya.

##### 4) *Criticalincident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya, mengenai inisiatif, kerja sama, dan keselamatan

##### c. Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi karyawan. Yang termasuk ke dalam metode modern ini adalah: *assessment center*, *management by objective* (MBO = MBS), dan *human assetaccounting*.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dalam. Pembentukan tim ini harus lebih baik sehingga penilaiannya lebih objektif dan indeks prestasi yang diperoleh sesuai dengan fakta/kenyataan dari setiap individu karyawan yang dinilai. Cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis, dan lain-lain. Nilai indeks prestasi setiap karyawan adalah rata-rata bobot dari tim penilai. Indeks prestasi dengan cara ini diharapkan akan lebih baik dan objektif karena dilakukan oleh beberapa orang anggota tim.

#### 2) *Management by objective (MBO =MBS)*

Dalam metode ini karyawan langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarasanya masing- masing yang ditetapkan pada pencapaian sasaran perusahaan.

#### 3) *Human assetac counting*

Dalam metode ini faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Jika biaya untuk tenaga kerja meningkat laba pun akan meningkat. Maka peningkatan tenaga kerja tersebut telah berhasil.



## 2.5 Pengaruh Antar Variabel

### a. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Karena kualitas sumber daya yang dimiliki dengan kemampuan, ketrampilan serta pengetahuan seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya yang didapat dari hasil pelatihan sangat menentukan kinerja yang dihasilkan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Menurut **Mangkunegara (2013:112)** hasil pelatihan kerja yang telah dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan kerja peserta (dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja) sehingga kinerja organisasi pada unit kerjanya menjadi lebih baik..

### b. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penilaian Prestasi Kerja mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan itu baik sedang atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Tujuan pokok dari penilaian prestasi kerja karyawan adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawan yang ada didalam perusahaan, sementara tujuan lainnya bahan evaluasi serta sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan kebijakan selanjutnya.

Adapun keterkaitan penilaian prestasi kerja dengan kinerja karyawan menurut **Hasibuan (2009:87)**, yaitu:

“Penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian, karena penetapan penilai ini erat sekali hubungannya dengan apakah hasil

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.



penilaian itu objektif atau tidak. Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang sangat mutlak harus dilakukan karena untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan, penilaian prestasi kerja karyawan dan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan. Dengan adanya penilaian prestasi berarti para karyawan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mereka bergairah bekerja dan kinerja karyawanpun meningkat”

#### c. Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja erat kaitannya dengan Kinerja karyawan dimana dua faktor tersebut memberikan dampak yang baik bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri.

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

Berdasarkan uraian tersebut maka jelas terlihat bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan

## 2.6 Pandangan Islam

### 2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Salah satu tabiat manusia adalah bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan cita-citanya. Dorongan kerja keras dalam ajaran islam termasuk dalam system moral dan islam. Sebagaimana firman allah SWT dalam al-quran AL-Akabut ayat 69 yang berbunyi 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik”.(Q.S AL-Ankabut, 29: 69)

Dari artian ayat di atas dapat dijelaskan bahwa kesungguhannya dalam bekerja, digambarkan bagaikan berjalan diatas punggung bukit. Sikap kerja seorang muslim dalam menempuh hidup dengan kekuatan dan kemampuan yang tangguh tidak boleh lemah, hendaklah dengan kesungguhan hati sebagai sikap hidup.

### 2.6.2 Pandangan Islam Tentang Pelatihan Karyawan

Dalam prespektif islam, pelatihan untuk mengembangkan sumber daya manusia merupakan keharusan. Artinya, islam sangat peduli dengan peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam islam manusia berada pada posisi yang terhormat. karena dalam islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Pelatihan sumber daya manusia yang berkualitas (Ulul Albab sebagaimana Surat Al-Zumar: 17-18:

وَالَّذِينَ اجْتَنَبُوا الطُّغُوتَ أَنْ يَعْبُدُوهَا وَأَنَابُوا إِلَى اللَّهِ لَهُمُ الْبُشْرَىٰ فَبَشِّرْ عِبَادِ  
الَّذِينَ يَسْتَمْعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ وَأُولَٰئِكَ  
أُولُوا الْأَلْبَابِ

Artinya: orang-orang yang menghindari Kejahatan, - dan tidak jatuh ke dalam ibadahnya, - dan kembali kepada Allah (dalam pertobatan), - bagi mereka adalah Kabar baik: jadi umumkan kabar baik kepada hamba-hamba-Ku, - 18. orang-orang yang mendengarkan Firman, dan mengikuti (makna) yang terbaik di dalamnya: mereka adalah orang-orang yang telah dibimbing oleh Allah, dan mereka yang memiliki pemahaman

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.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dari firman Allah dan sabda Rasulloh diatas dapat kita simpulkan bahwa islam sangat mendorong untuk melakukan pelatihan bagi setiap karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.

## 2.6.3 Pandangan Islam Tentang Penilaian Prestasi Karyawan

Dalam pandangan islam, seseorang yang ingin memperoleh hasil prestasi kerja yang baik tidak boleh terlepas dari peran tuhanNya, Allah SWT. Seperti, telah ditekankan di atas bahwa prestasi kerja yang baik dihasilkan dari motivasi berprestasi yang baik pula. Prestasi kerja seseorang, menurut pandangan islam tidak hanya seputar pada masalah pekerjaan, belajar, berkeaktivitas. Tetapi juga ada nilai ibadahNya, kemana manusia akan kembali sebenarnya dengan bekal hasil kerja ibadahNya di dunia. Di dalam surah At-Taubah (9) ayat 105:24.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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

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

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Publikasi	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan	JOM FISIP VOL 3 NO.2 Seftember 2016	Pelatihan (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaan Peneliti Terdahulu dengan Penulis Terletak pada pada Variabel X2. Peneliti Menggunakan Variabel Motivasi Kerja sedangkan Penulis menggunakan Penilaian Prestasi Kerja dan Perbedaan Terletak juga pada Objek yang diteliti	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa pelatihan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kineja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan
2.	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Keja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo Surabaya	Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 No,2 2013	Pelatihan Keja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaan Peneliti Terdahulu dengan Penulis terletak pada Variabel X2 Peneliti Menggunakan Variabel Motivasi Kerja sedangkan Penulis Menggunakan Variabel Penilaian Prestasi Kerja dan Perbedaan terletak juga pada Objek yang diteliti	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kineja Karyawan pada PT. PT. Sucofindo Surabaya.
3.	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	Jurnal Universitas Pamulang , Vol.01. No 01, Agustus 2014	Pelatihan (X1) Pengembangn Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaan Peneliti terdahulu dengan penulis terletak pada variabel X2 , Peneliti menggunakan Pengembangan kerja dan penulis menggunakan Penilaian Prestasi kerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa pelatihan dan Pengembangan Ker ja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang menyalin, mengutip, atau seluruh karya tulis ini tanpa izin dari UIN Suska Riau.  
 a. Pengutipan harus mencantumkan atau seluruh karya tulis ini tanpa izin dari UIN Suska Riau.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkannya 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

<p>2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>1. 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 karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau terjemahan.          b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang          UIN Suska Riau          Syarif Kasim Riau</p>	<p>Jurnal MBA          Vol.2          No.3 Juli 2012</p>	<p>Penilaian Prestasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Perbedaan Peneliti sekarang dengan Penulis terletak pada Variabel X2 dan Objek Penelitian</p>	<p>(Persero) Tbk          Dari hasil pengujian yang dilakukan Peneliti bahwa bahwa penilain prestasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Taspen (Persero).          Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Rekrutmen dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gregas utama medan          Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Deconey Jakarta Bina Sarana Informatika          Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Pdam Tirta Bumi          Dari hasil Pengujian yang telah dilakukan</p>
<p>4.</p>		<p>Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Taspen (Persero).</p>				
<p>5.</p>	<p>Habibi (2011)          Habibi menulis ini tanpa mencantumkan sumber:          a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau terjemahan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Pengaruh Rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja perusahaan pada PT. Gregas utama medan</p>	<p>Jurnal Fisip          Vol.2          No. 03          Februari 2011</p>	<p>Rekrutmen (X1) Pelatihan (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Perbedaan Peneliti terdahulu dengan penulis terletak pada variabel X1 , Peneliti menggunakan Rekrutmen kerja dan penulis menggunakan Pelatihan dan terletak juga pada objek yang diteliti</p>	
<p>6.</p>	<p>Hami (2018)          Hami dan menyebutkan sumber:          a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau terjemahan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Deconey Jakarta Bina Sarana Informatika</p>	<p>Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis Vol.01          No. 10          Oktober 2018</p>	<p>Penilaian Prestasi kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Perbedaan Peneliti terdahulu dengan penulis terletak pada objek yang akan diteliti</p>	
<p>7.</p>	<p>Supriatna, Manun (2016)          Manun menulis kritik atau terjemahan masalah.</p>	<p>Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Pdam Tirta Bumi</p>	<p>Jurnal Bisnis dan Investasi Vol. 2          No. 3          Desember 2016</p>	<p>Pelatihan (X1) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Perbedaan Peneliti terdahulu dengan penulis terletak pada objek yang akan diteliti</p>	
<p>8.</p>	<p>Amman (2016)          Amman menulis masalah.</p>	<p>Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan</p>	<p>Jurnal fisip Vol. 5          No. 1</p>	<p>Rekrutmen (X1) Pelatihan</p>	<p>Perbedaan Peneliti Terdahulu dengan Penulis Terletak</p>	



<p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p><b>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</b></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>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Traktor Nusantara Pekanbaru.</p>	<p>Agustus 2016</p>	<p>(X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>pada Variabel X1, Peneliti Menggunakan Variabel Rekrutmen sedangkan Penulis Menggunakan Variabel Pelatihan, dan Perbedaannya Terletak juga pada Objek yang diteliti dan Metode Penelitian.</p>	<p>terbukti bahwa Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Traktor Nusantara Pekanbaru.</p>
<p>9.</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>Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja , Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Samarinda</p>	<p>Jurnal Riset &amp; Bisnis dan Investasi Volume 5 Nomor 1</p>	<p>Penilaian Prestasi Kerja (X1) Komitmen (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Perbedaan Peneliti Terdahulu dengan Penulis Terletak pada ketiga Variabel dimana peneliti Menggunakan Tiga Variabel X dan Penulis Menggunakan Dua Variabel X. dan Teletak juga pada Objek yang Diteliti.</p>	<p>Dari hasil Pengujian yang telah dilakukan terbukti bahwa Penilaian Prestasi Kerja dan Komitmen dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Samarinda</p>
<p>10</p>	<p>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.  b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (PESERO) Jawa Timur , Malang</p>	<p>Ejurnal riset Manajemen</p>	<p>Pelatihan (X1) Kompetensi Karyawan (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Perbedaan Peneliti Terdahulu dengan Penulis Terletak pada Variabel X2, Peneliti Menggunakan Kompetensi Karyawan sedangkan Penulis Menggunakan Variabel Penilaian Prestasi Kerja.</p>	<p>Dari hasil Pengujian yang telah dilakukan terbukti bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karier berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tri Megah Makmur.</p>



<p>11</p> <p>2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Penyalinan hanya untuk keperluan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Penyalinan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>Importance of Training and Development and its impact on Employees of Hotels in Kolkola, India An Empirical Study</p>	<p>Jurnal Of Tourism and Hospital Management Vol 5, No2, Desember 2017</p>	<p>Kinerja Karyawan (X) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Perbedaan terdahulu dengan penulis terletak pada bagian objek penelitian</p>	<p>Studi ini menemukan bahwa masalah Pelatihan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan</p>
<p>12</p> <p>2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Penyalinan hanya untuk keperluan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Penyalinan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Performance Appraisal, Employee's Satisfaction Office UPT Botanical Center Cibodas</p>	<p>Jurnal Of Business Management Volume 3 Maret 2013</p>	<p>Penilaian Prestasi Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Perbedaan terdahulu dengan penulis terletak pada bagian objek penelitian</p>	<p>Dari hasil Pengujian yang telah dilakukan terbukti bahwa Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap kinerja</p>

## 2.8 Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

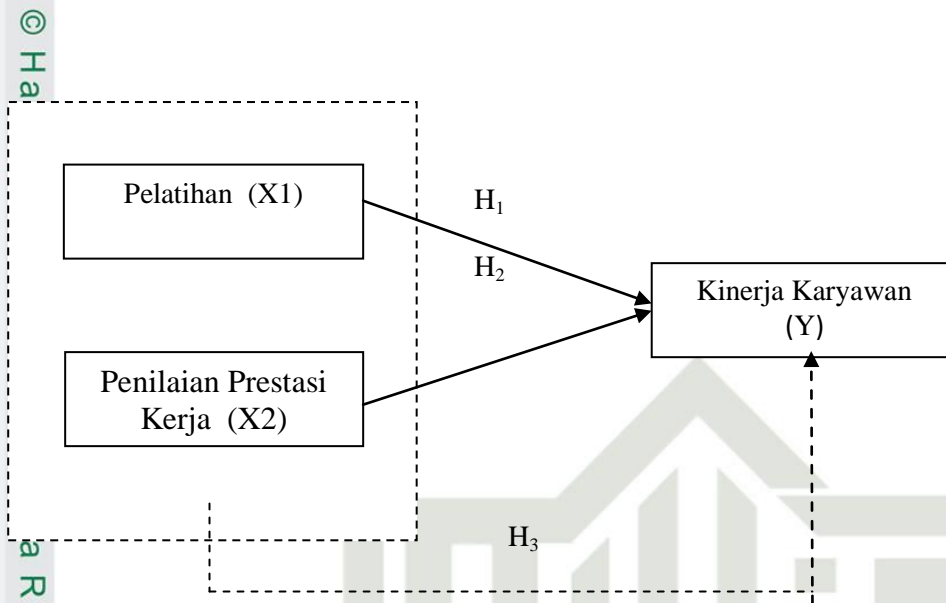
1. Variabel bebas (independent) Pelatihan Kerja (X1) Penilaian Prestasi Kerja (X2)
2. Variable terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat gambar berikut ini:

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Gambar 2.1

“Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

**Sumber:** Robert L. Mathis (2006) dan Bintaro & Daryanto (2017)

Keterangan:

- Pengaruh Secara Parsial  
 - - - Pengaruh Secara Simultan



## Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, (2009: 67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Kerja 4. Tanggungjawab ( Mangkunegara (2009 : 75)	Likert
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang.. (Simamora 2013:112	1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi 4. Metode 5. Kualifikasi Peserta 6. Kualifikasi Pelatih 7. Waktu (Mangkunegara (2012:116)	Likert
Penilaian Prestasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang dimana kegiatan ini dapat memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan tugas. (Handoko, 2011: 34)	1. Kesetiaan 2. Kejujuran 3. Kedisiplinan 4. Kreativitas 5. Kerjasama 6. Kepimpinan 7. Prakarsa 8. Kecakapan (Simanjuntak, 2015:24	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi undang-undang 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

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

## 2.1. Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014:93)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan uraian teori di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan **Khairul Akhir Lubis (2016)** terbukti bahwa pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan.

H 1 : Diduga variabel peltihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan **fahmi kamal (2018)** terbukti bahwa penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Deconey Jakarta Bina Saana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan.

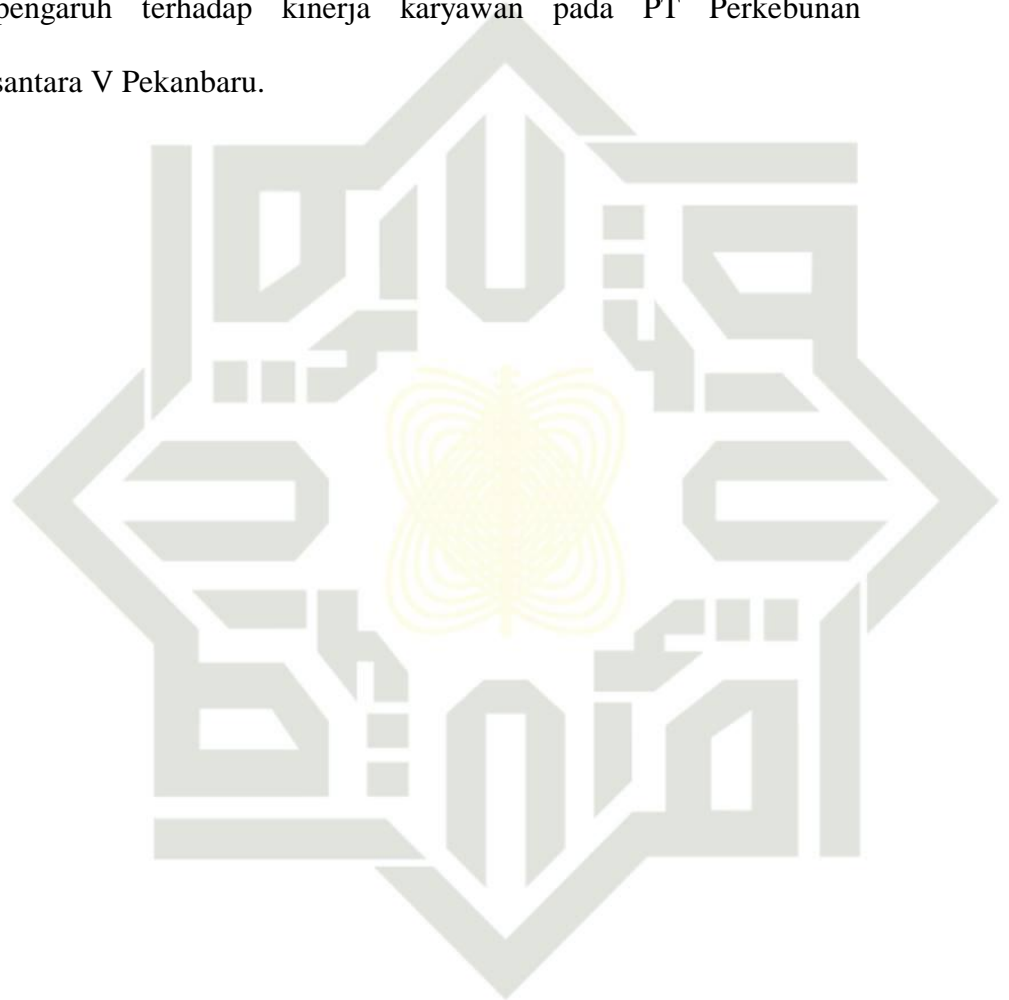
H 2 : Diduga penilaian prestasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan **Meuthia Amalia Parinduri 2018** terbukti bahwa pelatihan dan penilaian prestasi kerja pada KaryawanPT.

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

Pelabuhan Indonesia (PERSERO) Kantor Pusat Medan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (PERSERO) Kantor Pusat Medan

H 3 : Diduga Pelatihan dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.



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.





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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru JL.Rambutan No.43, Sidomulyo Tim.Kec. Marpoyan Damai, kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan sejak bulan November 2019 sampai dengan bulan Juli 2020.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

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

##### 3.2.1 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 Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja dan kinerja karyawan yang didapat langsung dari responden..

##### 3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2018:223)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1 Populasi

Menurut **Wiratna (2014)** populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi Pada perusahaan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru berjumlah 161 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut **Wiratna (2014)** sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel kesimpulannya akan dapat diberlakukann untuk populasi.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Rumus pengambilan sampel yang digunakan adalah rumus slovin.

Rumus slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$n$  : Ukuran sampel

$N$  : Populasi

$e$  : Prosentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

$$N = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{161}{2,61} = 61,68$$

Berdasarkan dari perhitungan sampel diatas maka diperoleh sampel karyawan yang akan diteliti sebanyak 62 orang. :

#### 3.3.2 Wawancara

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

#### 3.3.3 Kuisisioner

Menurut **Noor (2011 : 111)** Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akandiukur.

#### 3.4 Analisis Data

##### 3.4.1 Metode Analisis Deskriptif

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

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





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.4.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiono (2016: 8)** Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22 for windows.

### 3.5 Uji Kualitas Data

Menurut **Sugiono (2012)** kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk menggumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalita

#### 3.5.1 Uji Validitas

Menurut **Noor (2012 : 111)** Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar- benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak

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



Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  (*correlated / total indikator*)  $> r_{tabel}$ , artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai  $r_{hitung}$  (*correlated / total indikator*)  $< r_{tabel}$ , artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid. Kriteria valid adalah sebagai berikut. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Dan jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### 3.5.2 Uji Realibilitas

Menurut Noor (2011 : 111) Reliabilitas adalah 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*  $> 0.60$ .

### 3.6 Uji Asumsi Klasik

#### 3.6.1 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

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.



regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

### 3.6.2 Uji Heterokedastisitas

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.

### 3.6.3 Uji Autokolerasi

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 :

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

### 3.6.4 Uji Multikolonieritas

Menurut **Imam Ghozali (2011:105-106)** Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah Multikolinieritas yang harus diatasi. Mengukur Multikolinieritas dalam penelitian juga dapat

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.



ditetahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Menghitung VIF untuk koefisien dari variabel independen menggunakan rumus :

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

Dimana R<sup>2</sup> merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila nilai VIF besar dari 10 maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolonieritas.

### 3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

**Suliyanto (2011:76)** menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara signifikan yang dibantu dengan menggunakan SPSS versi 22. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu :

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

Dimana :

**Y** = Kinerja Karyawan

**a** = konstanta

**b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub>** = koefisien garis regresi

**X<sub>1</sub>** = Pelatihan

**X<sub>2</sub>** = Penilaian Prestasi Kerja

**e** = Tingkat Kesalahan error

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

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Kategori jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber, (Suliyanto,2011)

### 3.8 Uji Hipotesis

#### 3.8.1 Uji Signifikasi Secara Parsial ( Uji T )

Uji T (Suliyanto.2011:40) digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel terikatnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikatnya atau tidak.

#### 3.8.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji StatisticF)

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*.

#### 3.8.3 Koefisien Korelasi

Menurut Suliyanto (2011:16) Koefisien Korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X).

Semakin besar nilai koefisien korelasi, menunjukkan semakin eratnya hubungan antara variabel, dan sebaliknya.

Menurut **Sugiyono (2011:184)** untuk mengetahui tingkat hubungan koefisien korelasi digunakan pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Interpretasi Perhitungan Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0.80 – 1.00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0.60 – 0.79	Korelasi kuat
0.40 – 0.59	Korelasi sedang
0.20 – 0.39	Korelasi rendah
0.00 – 0.19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

*Sumber : Sugiyono, 2011*

### 3.8.4 Koefisien Determinasi(R')

Koefisien determinasi (R') digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. **Suharyadi (2009:216)** menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu jika koefisien determinasi (R') = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memperdiksi variabel-variabel dependen.

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.





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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT.Perkebunan Nusantara V(Persero) Pekanbaru kantor pusatnya terletak di jalan Rambutan No.43 Pekanbaru dengan luas area perkebunan yang dikelolanya 74.975 Ha dengan tenaga kerja 12.527 orang dan juga jumlah petani peserta PIR ( Perusahaan inti rakyat) sebanyak 37.248 KK yang terbesar di (lima) kabupaten provinsi Riau. PT.Perkebunan Nusantara V(persero) Pekanbaru berdiri melalui hasil proses suatu konsolidasi wilayah perkembangan antara PTP, II, IV, dan V, berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia No.10 tahun 1996 tanggal 14 februari yang kemudian disahkan oleh Notaris Hukum Harun Kalim SH melalui akta No. 38 tanggal 11 maret 1996 dan keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No C2-8333.0101 tahun 1996 tanggal 8 Agustus 1996.Sejak saat itu PT.Perkebunan Nusantara V(Persero).

Pekanbaru semakin berkembang guna membangun usaha dengan menggali dan mengelolah kekayaan sumber daya alam Sumatera dan mempertahankan suatu Devisa Kebun-Kebun PT.Perkebunan Nusantara V(Persero) secara administrative terletak di 5(lima) Kabupaten yaitu Siak, Indragiri hulu, Rokan Hulu, Rokan Hilir pada umumnya dibangun pada awal 1980-an kecuali Air Molek memiliki tanaman pada tahun 1974 yang berasal dari perkebunan Platagen AG Pabrik kelapa sawit (PKS) adalah sebuah pabrik yang pertama kalidibangun tepatnya di Sei Rokan pada tahun 1982 dan terakhir adalah PKS Sei.Pagar, PKS Tanjung Medan dibangun pada tahun 1995.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Salah satu andalan komoditi PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Pekanbaru berupa 7 Minyak Kelapa Sawit/CPO(Cruide Palm Oil) dan inti sawit/KPO(Kernel Palm Oil), disamping itu terdapat komidati lainnya berupa karet remeh( Crum Ruuber), karet Lembar (Sheet Ruuber) dan juga biji Kakoa kering.Didalam suatu bidang pemasaran wilayah kerja PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru meliputi lokal, Regional, Nasional dan Internasional melalui PPSI (Pusat Pemasaran Sawit Indonesia).

### 4.2 Visi Dan Misi Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V(Persero)

#### 4.2.1 Visi Perusahaan

Menciptakan perusahaan yang tangguh, berbudaya industri dan menempatkan diri sebagai agro industri yang bermitra dengan petani dalam suatu kegiatan agribisnis, sehingga mampu mengembangkan diri dan unggul dalam persainglobal.

#### 4.2.2 Misi Perusahaan

Mengelolah usaha perkembangan dengan budidaya kelapa sawit, karet dan kakoa serta mengelolah hasil dengan menggunakan teknologi yang selalu mengikuti perkembangan industri berwawasan lingkungan.memiliki daya saing yang kuat dan meningkatkan kemitraab dengan petani peserta dan menggalang kemitraan strategis lainnya guna kelangsungan usaha sehingga menjadi perusahaan terbaik dalam bisnis perkebunanl.

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

#### **4.3 Tujuan Perusahaan PT.Perkebunan Nusantara V(Pesero)**

Sebagaimana disebutkan dalam anggaran dasar, tujuan perusahaan adalah untuk melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya di sub sektor pertanian dalam arti seluas-luasnya dengan tujuan memupuk keuntungan berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat berazaskan:

1. Mempertahankan dan meningkatkan sumbangan bidang perkebunan bagi pendapatan nasional melalui upaya peningkatan produksi dan pemasaran dari berbagai jenis komoditi perkebunan untuk kepentingan konsumsi dalam negeri maupun ekspor, sekaligus meningkatkan ekspor non migas.
2. Memperluas lapangan kerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat pada umumnya serta meningkatkan taraf hidup petani dan karyawan pada khususnya.
3. Memelihara kelestarian sumber daya alam dan lingkungan.

#### **4.4 Manajemen PT.Perkebunan Nusantara V (Pesero)**

##### **4.4.1 Organisasi Perusahaan**

Dalam rangka meningkatkan kemampuan menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi pada PTPN V P ekanbaru yang berdiri dari beberapa bagian/biro antara lain:

- a. Direktur utama
- b. Direktur Produksi
- c. Direktur Keuangan
- d. Direktur Pemasaran



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

- e. Direktur SDM Umum
- f. Bagian Kemitraan pengembangan Kebun (KPK)
- g. Bagian Mutu dan Lingkungan
- h. Bagian Pengolahan
- i. Bagian Akuntansi
- j. Bagian Pembiayaan
- k. Bagian Sumber Daya Manusia
- l. Satuan Pengawasan Intern
- m. Bagian Kesehatan
- n. Bagian Umum
- o. Bagian Tanaman
- p. Bagian Kredit Koperasi Primer Anggota (KKPA)
- q. Bagian Bagian teknik
- r. Bagian Pembelian
- s. Bagian Pemasaran
- t. Bagian Teknologi Informasi
- u. Biro Corpoarte Secretary

**4.5.1 Manajemen PT.Perkebunan Nusantara V(Pesero)**

**4.5.1 Organisasi Perusahaan**

Dalam rangka meningkatkan kemampuan menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi pada PTPN V P ekanbaru yang berdiri dari beberapa bagian/biro antara lain:

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- a. Direktur utama
  - b. Direktur Produksi
  - c. Direktur Keuangan
  - d. Direktur Pemasaran
  - e. Direktur SDM Umum
  - f. Bagian Kemitraan pengembangan Kebun (KPK)
  - g. Bagian Mutu dan Lingkungan
  - h. Bagian Pengolahan
  - i. Bagian Akuntansi
  - j. Bagian Pembiayaan
  - k. Bagian Sumber Daya Manusia
  - l. Satuan Pengawasan Intern
  - m. Bagian Kesehatan
  - n. Bagian Umum
  - o. Bagian Tanaman
  - p. Bagian Kredit Koperasi Primer Anggota (KKPA)
  - q. Bagian Bagian teknik
  - r. Bagian Pembelian
  - s. Bagian Pemasaran
  - t. Bagian Teknologi Informasi
  - u. Biro Corpoarte Secretary

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.

UIN SUSKA RIAU

#### 4.5.2 Sumber Daya Manusia

PTPN V menyadari pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai visi dan misi yang telah ditargetkan perusahaan. Upaya untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme para staff dan karyawan dalam menciptakan perubahan yang positif kearah efisiensi, produktifitas dan moral yang tinggi, dilaksanakan pelatihan-pelatihan, pendidikan berupa kursus,seminar, Workshop, symposium dan short course didalam maupun diluar negeri.

#### 4.5.3 Sisem Informasi Manajemen

Pada tahun 2001 PTPN V Pekanbaru telah melakukan pengembangan sistem informasi manajemen berbasis computer dan networking yang meliputi:

- a. Web Intranet dan internal
- b. Pemasangan kabel Local Area Network (LAN) Dikantorpusat
- c. Pengadaan hardware pendukung untuk jaringan
- d. Penyempurnaan Software/program aplikasi gaji karyawan
- e. Penerapan sistem aplikasi perkantoran elektronis (electronicoffice)
- f. Penyelesaian implementasi Software/program aplikasi lainnya. saat ini PTPN

V Pekanbaru telah menempatkan teknologi komunikasi satelitsebagai penghubungan antara kontor pusat dengan unit/kebun operasional serta PTPN

XIII. Dengan saranan teknologi komunikasi satelit dilakukan Video Conference, telp.VoIP, browsing internet, internet dan transferfile.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

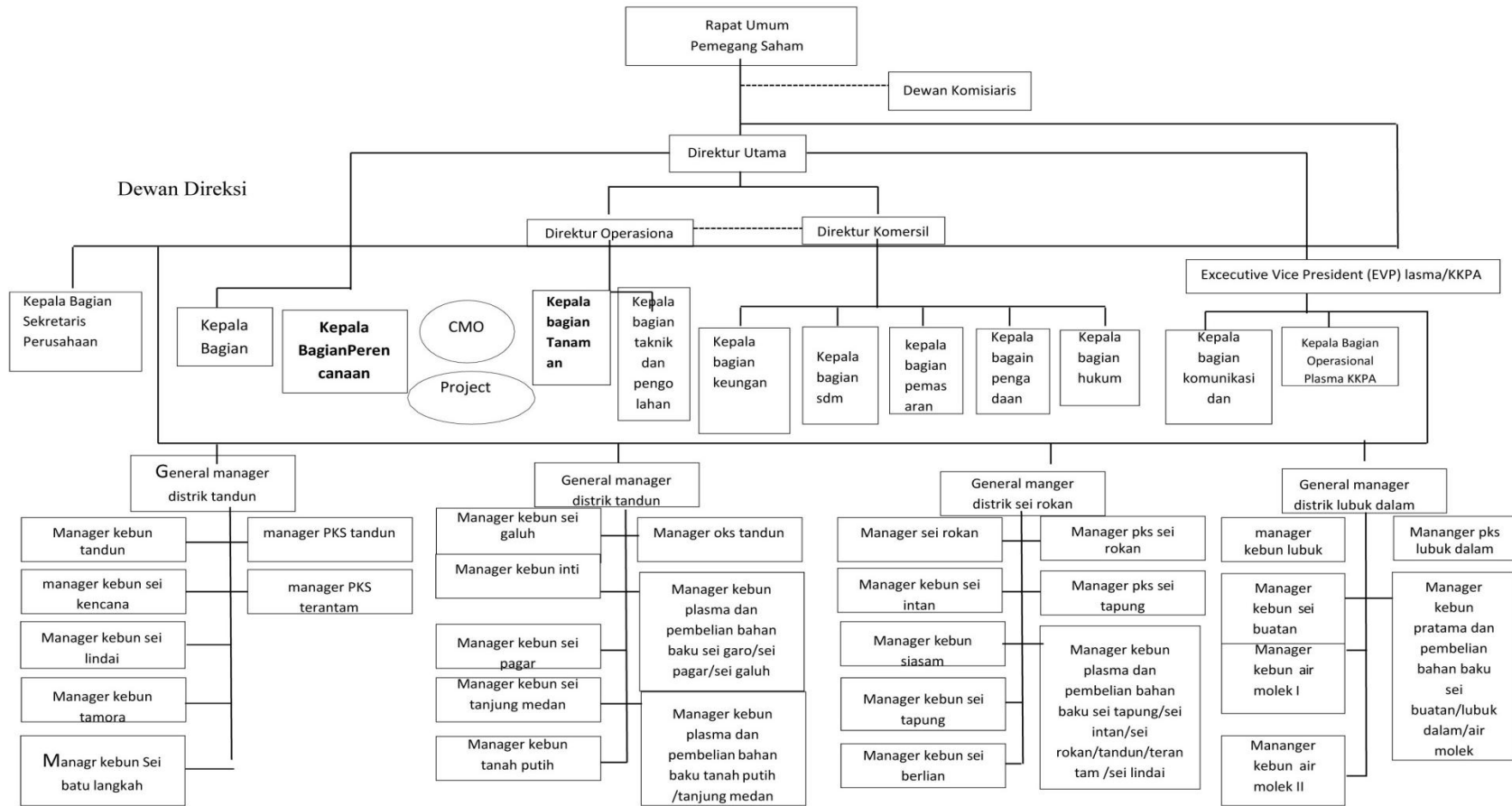
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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



#### 4.6 Stuktur organisasi Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V (Pesero) Pekanbaru bagian SDMMUMUM.



Gambar 4.6 Struktur Organisasi PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - 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

Struktur organisasi tersebut mempunyai fungsi dan tugas tersendiri, berikut ini merupakan penjelasan dari struktur organisasi di atas :

1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Tugas dan wewenang RUPS adalah sebagai berikut:

- a) Mengangkat dan menghentikan dewan komisaris.
- b) Bertanggung jawab atas pelaksanaan dan penggunaan modal/riset perusahaan sesuai dalam mencapai tujuan
- c) Mengawasi dewan komisaris dalam melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya oleh pemegang saham.

2. Dewan Komisaris

Tugas Dewan Komisaris sebagai berikut :

- a. Mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi dan pengolahan sepenuhnya dilaksanakan oleh para Direksi untuk kepentingan pemegang saham.
- b. Menetapkan kebijakan-kebijakan serta peraturan-peraturan perusahaan agar kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan lancar. Wewenang Dewan Komisaris adalah dapat bertindak sebagai

c. Dewan Pengawas dalam mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi. Tanggung jawab Dewan Komisaris adalah:

- 1) Menyampaikan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh para direksi.
- 2) Memeriksa laporan hasil kerja usaha perusahaan .
- 3) Direktur Utama

Tugas dan wewenang direktur umum adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan kebiasaan perusahaan, sesuai dengan yang diatur didalam

anggaran perusahaan, serta ketentuan yang digariskan oleh rapat umum pemegang saham, menteri selaku kuasa pemegang saham dan dewan komisaris.

- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas para anggota direksi dan mengawasi secara umum.
- c. Bersama-sama dengan anggota direksi lainnya mewakili perusahaan didalam dan diluar pengadilan.
- d. Bertanggung jawab kepada rapat umum pemegang saham melalui dewan komisaris.
- e. Menetapkan langkah-langkah pokok dalam melaksanakan kebijakan pemerintah.

### 3. Direktur Produksi

Tugas dan wewenang direktur produksi adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun perencanaan dibidang pekerjaan yang terutama dalam kebijaksanaan direksi
- b. Melaksanakan peraturan-peraturan dan pengendalian dari unit-unit usaha dan saran pendukungnya mencakup tanaman.
- c. Melaksanakan pemberian dan pengawasan terhadap kegiatan yang tercantum pada kebijaksanaan direksi.
- d. Melaksanakan rehabilitasi dan investasi dibidang tanaman maupun sarana pendukung produksi lainnya dari unit-unit usaha yang telah ada.

### 4. Direktur Keuangan

Tugas dan wewenang direktur keuangan 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.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

- a. Menyusun perencanaan dibidang keuangan.
- b. Menetapkan administrasi ketentuan-ketentuan dibidang keuangan
- c. Mengelola administrasi keuangan secara umum pada bidang keuangan dan perkantoran serta segala sesuatunya yang berkaitan dengannya.
- d. Melaksanakan pengendalian pengawasan terhadap bidang- bidangnya.

#### 5. Direktur Perencanaan dan Pengembangan

Tugas direktur perencanaan dan pengembangan adalah :

- a. Mencari dan membina hubungan dengan mitra bisnis (pemasok dan elanggan) serta mitraaliansi.
- b. Menetapkan sistem pengendalian persediaan hasil produksi serta bahan baku danpelengkap.
- c. Menetapkan kebijakan dan menyiasati perkembangan pasar dan prilaku pesaing (marketing intelligence) mengimformasikan kebutuhan pasar secara berkeseimbangan kepada direktur produksi.
- d. Merencanakan proses bisnis dan work system bidang pemasaran dan bidang pengadaan barang dan jasa untuk mewujudkan operasionalexcellence.
- e. Mengendalikan biaya penjualan dan biaya penggandaan pada tingkat yangefisien.

#### 6. Direktur SDM UMUM Tugas SDM UMUM adalah:

- a. Menetapkan kebutuhan SDM (kompetensi, kuantitas, dan waktu) sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Menetapkan sistem kerja (Work System) bidang SDM untuk mewujudkan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

operationalexcellence.

c. Melaksanakan mapping personil secaraperiodik.

d. Menetapkan dn melaksanakan sistem komunikasi organisasi dan pelatihan.

e. Menetapkan dan melaksanakan sistem penilaian karyawan.

f. Menetapkan sistem kompensasi dan remunerasi.

g. Menetapkan sistem rekrutmen karyawan.

h. Menetapkan sistem jenjang karier karyawan.

i. Menetapkan program peningkatan kesejahteraan (Quality oflife).

j. Menetapkan kebijakan untuk memenuhi aspek legal perusahaan.

k. Menetapkan kebijakan dan mengevaluasi pelaksanaan bina lingkungan.

l. Mengendalikan biaya pembinaan SDM dan umum secara efisien.

7. Bagian SPI

Tugas dan wewenang bagian sistem pengendalian inter adalah sebagai berikut:

a. Mengelola bagian pengawasan intern dan membantu direktur utama dalam pengawasan intern serta memberikan saran dan tidak Injut mencapai sasaran perusahaan secara efisien, efektif, dan ekonomis.

b. Mengelola dan bertanggung jawab atas keseluruhan kegiatan pemeriksaan.

8. Bagian Sekretaris Perusahaan

Tugas dan wewenang bagian sekretaris perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Mengurus dan menyelenggarakan rapat-rapat direksi serta menerbitkan notulen rapat baik untuk kepentingan operasional maupun kepentingan dokumentasi.

b. Mengatur tata tertib perusahaan sebagai bagian dari budaya kerja dan budaya perusahaan dan juga mengatur perusahaan, pemakaian fasilitas mess, kantor direksi transformasi kantordireksi.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui  $(5,938) > (2,001)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui  $(4,973) > (2,001)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 masih berada dibawah 0,05. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
3. Secara simultan Pelatihan dan penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan . Diketahui  $F \text{ hitung } (32,046) > F \text{ tabel } (3,15)$  dengan  $\text{sig } (0,000) < 0,05$ . Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima
4. Nilai R sebesar 0,722 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai  $R \text{ Square}$  sebesar 0,521, hal ini menunjukkan bahwa variable 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.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, disimpulkan ada pengaruh pelatihan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara Pekanbaru. Maka dalam hal ini penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan lebih meningkatkan pelatihan yang ada diperusahaan agar karyawan lebih memahami pekerjaannya sesuai dengan keahlian karyawan masing-masing dan Penilaian prestasi kerja yang ada diperusahaan lebih ditingkatkan agar karyawan lebih semangat bekerja dan cekatan dalam bekerja .perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan terciptanya tujuan perusahaan tersebut.
2. Bagi peneliti selanjutnya Dengan dibuat penelitian ini diharapkan dapat menggunakan penelitian yang berbeda dan objek yang berbeda, misalnya pada perusahaan lain atau organisasi lain sehingga dapat dilihat perbedaannya.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Alquran dan Terjemahan

Andi Iyan Padjalani, 2017. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT. Bank Indonesia*. Makassar

Bathos, Basir. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara  
Bintaro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media

Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Kesepuluh), PT. Indeks. Jakarta Barat.

Fahmi kamal, 2018. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Deconey Jakarta Bina Sarana Informatika*, Jakarta

Handoko, Hani. T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua) BPFE. UGM. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta : Bumi Aksara

Hasibuan S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung

Ibnu Yarham Yamanie, 2017. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV*. Samarinda

Isnul Azman, 2016. *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT, Traktor Nusantara*. Pekanbaru

Kamir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, ( Jakarta: Raja Grafindo Persada 2016 ).

Khadarisman, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers

Khairul Akhir Lubis, 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Persero*. Medan

Lehana, Renny, NB. 2017. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Kompetensi, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Kcu USU*. Medan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

- MangkuNegara,A.A .Anwar Prabu, 2013.*Manajamen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya ,Bandung.*
- Mangkunegara,A.A .Anwar Prabu, 2012.*Manajamen Sumber Daya Manusia .Bandung : PT.RemajaRosdakarya.*
- Mangkunegara,A.A. Anwar Prabu,2011,*Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Rosda karya, Bandung.*
- Mangkunegara,A.A .Anwar Prabu, 2009.*Manajamen Sumber Daya Manusia Bandung : PT.Remaja Rosdakarya*
- Marthis, L. Robert, Jackson, H. John, “*Human Resource management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*”, Edisi Sepuluh, Salemba Empat,Jakarta,2009
- Marotoyo, Susilo,2009. *Manajemen Sumber Daya Maanusia*.EdisiKeempat. Yogyakarta.BPFE
- Mulyadi.Edi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit In Media, Jakarta
- Nasution, Metode *Research*.2010.*Penelitian Ilmiah, Jakarta: Bumi Aksara.*
- Pactria M.Sahangga,Silvya L.Mandey.dkk,2015.*Pengaruh Pelatihan kerja dan Disiplin Kerja Karyawan PT.Bank Perkreditan Rakyat dana. Jakarta*
- Puspita Rokhmawati,2015.*Perfomance Appraisal Employes Satispation Office UPT Botanical Center Cibodas . Jakarta*
- Renis Shofiawati, Asmie Paniewan,dkk,2014.*Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja , Promosi Jabatan Terhadap Kinerja PT.Ramayana Lestari Sentosa TBk .Surabaya*
- Rivai, Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Prakti*, Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Risky Aditya, 2015. *Pengaruh Pelatihan , Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN,Jawa Timur.Malang*
- Rivai, Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Prakti*, Jakarta:RajawaliPress
- Royah dan Seno, 2018 *Pengaruh Penempatan Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN Sei Buatan. Pekanbaru*





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Seetarmayanti, 2009. *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar maju: Bandung.
- Sigian, Sondong P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Silalahi.
- Ulber, 2009, *Metode Penelitian Sisoal*, Bandung: PT Rafika Aditama
- Sinambela, Litjak Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, Litjak Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi* Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Simamora, Hendry . 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak , Payaman J , 2015 , *Manajemen dan Evaluasi kerja*, Jakarta, Lembaga Penerbit FE UI.
- Suwatno, 2011. *Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan*, Yogyakarta
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada media Group, 2009
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta CV, Bandung
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika terapan*, Yogyakarta
- Suljarweni Wiratna. 2014. *Metode penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Barupress.
- Suliyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2012.
- Suliyono, 2011. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan*

*R&Bandung* :Alfabet,2012

Very Mahmud Hitja,2013,*Pengaruh Pelatihan dan kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia*.TBK

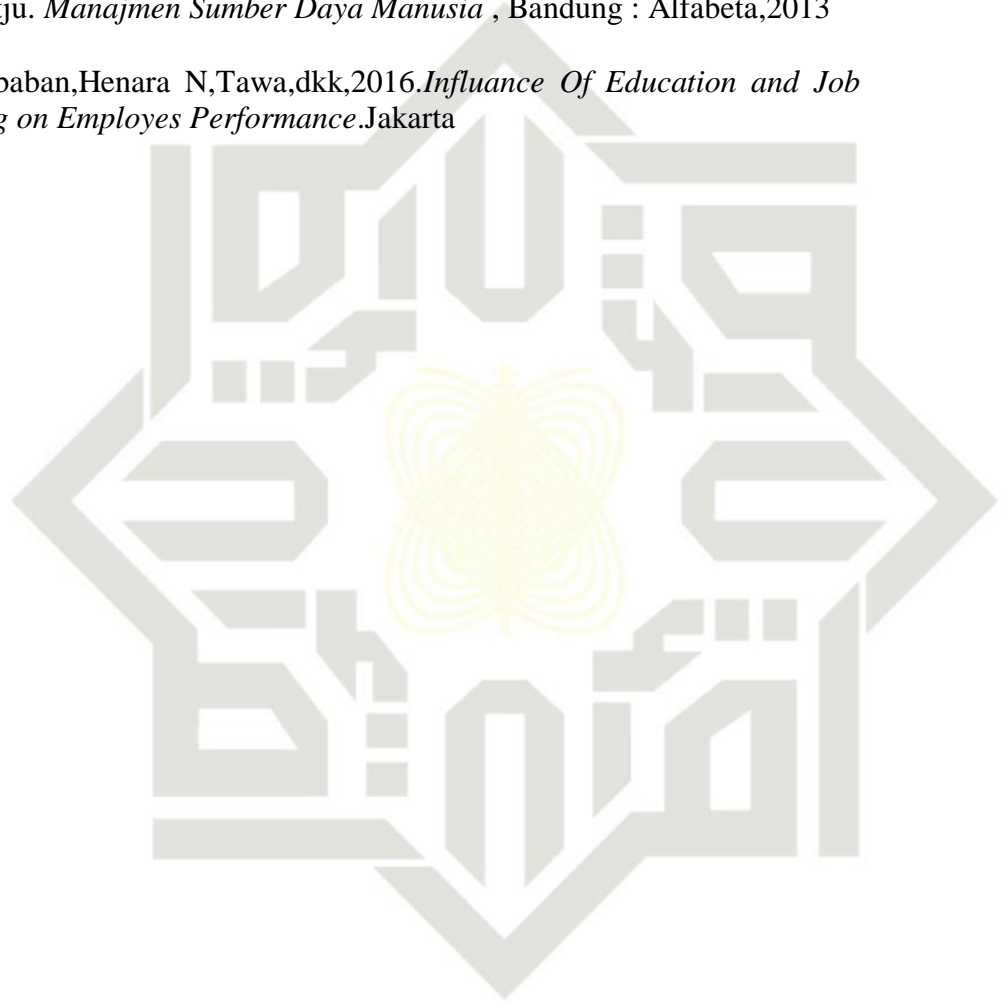
Widodo, Suparno Eko,*Manajamen Pengembangan Sumber Daya Manusia* .Yogyakarta :Pustaka Pelajar, 2017

Yuniarsiah Tjutju. *Manajmen Sumber Daya Manusia* , Bandung : Alfabet,2013

Yohanes R.Nababan, Henara N, Tawa, dkk, 2016. *Influence Of Education and Job Training on Employes Performance*. Jakarta

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian**

**KUESIONER PENELITIAN**

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Wirda Afifa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.** 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,

**Wirda Afifa**  
Nim. 11671202281

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)	d. Tidak Setuju(TS)
b. Setuju(S)	e. Sangat Tidak Setuju(STS)
c. Netral(N)	
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. VARIABEL KINERJA(Y)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
2.	Skil yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.					
3.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh Perusahaan					
4.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
5.	Saya puas jika dapat melaksanakan tugas dengan maksimal					
6.	Saya berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan					
7.	Saya melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab Saya					
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pimpinan					
9.	Saya memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas /pekerjaan yang baru					
10.	Mampu memberi ide yang kreatif untuk kemajuan Perusahaan					



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

	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Saya merasa jenis pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian masing-masing					
	Saya merasa dengan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan Kinerja					
	Saya merasa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tingkat kesulitan saya dalam bekerja					
5.	Saya merasa metode pelatihan yang diberikan perusahaan Menarik					
6.	saya merasa media presentasi yang digunakan pada pelatihan membantu saya memahami apa yang disampaikan selama pelatihan					
	Saya bersedia mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan					
	Saya merasa berpartisipasi aktif dalam kegiatan pelatihan Di perusahaan					
	Saya merasa pelatih yang diberikan perusahaan sudah sangat menguasai materipelatihan					
	Saya merasa waktu dalam pelaksanaan pelatihan sudah cukup baik dan memadai					





3. VARIABEL PENILAIAN PRESTASI KERJA(X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan Atasan					
2.	Saya merasa tingkat kejujuran saya dalam bekerja sudah cukup baik dalam dalam setiap tugas yang diberikan					
3.	Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diembankan perusahaan kepada Saya					
4.	Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik					
5.	Saya mampu menyelesaikan Pekerjaan dengan tim					
6.	Kemampuan saya dalam memimpin suatu pelaksanaan tugas yang diberikan secara team					
7.	Saya merasa memiliki tingkat kepribadian yang tinggi dalam Bekerja					
8.	Saya merasa kemampuan dalam mengambil keputusan-keputusan sudah sangat cermat					
9.	Saya merasa tingkat inisiatif dalam bekerja sudah cukup tinggi					
10.	Kemampuan saya melaksanakan pekerjaan sudah cepat dan rapi					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

## REKAP JAWABAN RESPONDEN

### VARIABEL X1

#### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	14.5	14.5	14.5
	3	12	19.4	19.4	33.9
	4	24	38.7	38.7	72.6
	5	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

#### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	12	19.4	19.4	21.0
	3	10	16.1	16.1	37.1
	4	20	32.3	32.3	69.4
	5	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

#### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	12	19.4	19.4	21.0
	3	11	17.7	17.7	38.7
	4	19	30.6	30.6	69.4
	5	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	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		Cumulative
	Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1	3	4.8	4.8
	2	10	16.1	21.0
	3	18	29.0	50.0
	4	14	22.6	72.6
	5	17	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0

		X1.5		Cumulative
	Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1	5	8.1	8.1
	2	18	29.0	37.1
	3	13	21.0	58.1
	4	12	19.4	77.4
	5	14	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0

		X1.6		Cumulative
	Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1	2	3.2	3.2
	2	8	12.9	16.1
	3	20	32.3	48.4
	4	14	22.6	71.0
	5	18	29.0	100.0
	Total	62	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.

	Frequency	X1.7 Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	9.7	9.7	9.7
2	14	22.6	22.6	32.3
3	7	11.3	11.3	43.5
4	15	24.2	24.2	67.7
5	20	32.3	32.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	11.3	11.3	11.3
2	11	17.7	17.7	29.0
3	11	17.7	17.7	46.8
4	13	21.0	21.0	67.7
5	20	32.3	32.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	12.9	12.9	12.9
2	10	16.1	16.1	29.0
3	15	24.2	24.2	53.2
4	14	22.6	22.6	75.8
5	15	24.2	24.2	100.0
Total	62	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.

		X1.10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.2	3.2	3.2
	2	8	12.9	12.9	16.1
	3	8	12.9	12.9	29.0
	4	24	38.7	38.7	67.7
	5	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**VARIABEL X2**

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.8	4.8	4.8
	2	6	9.7	9.7	14.5
	3	12	19.4	19.4	33.9
	4	18	29.0	29.0	62.9
	5	23	37.1	37.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.8	4.8	4.8
	2	13	21.0	21.0	25.8
	3	13	21.0	21.0	46.8
	4	18	29.0	29.0	75.8
	5	15	24.2	24.2	100.0
	Total	62	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.

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	14	22.6	22.6	24.2
3	15	24.2	24.2	48.4
4	18	29.0	29.0	77.4
5	14	22.6	22.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	6.5	6.5	6.5
2	8	12.9	12.9	19.4
3	15	24.2	24.2	43.5
4	21	33.9	33.9	77.4
5	14	22.6	22.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.2	3.2	3.2
2	20	32.3	32.3	35.5
3	12	19.4	19.4	54.8
4	10	16.1	16.1	71.0
5	18	29.0	29.0	100.0
Total	62	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.

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	17.7	17.7	17.7
	3	17	27.4	27.4	45.2
	4	21	33.9	33.9	79.0
	5	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.2	3.2	3.2
	2	17	27.4	27.4	30.6
	3	7	11.3	11.3	41.9
	4	14	22.6	22.6	64.5
	5	22	35.5	35.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	12.9	12.9	12.9
	2	12	19.4	19.4	32.3
	3	14	22.6	22.6	54.8
	4	13	21.0	21.0	75.8
	5	15	24.2	24.2	100.0
	Total	62	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.

**X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	6.5	6.5	6.5
2	11	17.7	17.7	24.2
3	16	25.8	25.8	50.0
4	14	22.6	22.6	72.6
5	17	27.4	27.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	10	16.1	16.1	17.7
3	10	16.1	16.1	33.9
4	17	27.4	27.4	61.3
5	24	38.7	38.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**VARIABEL Y**

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.8	4.8	4.8
2	17	27.4	27.4	32.3
3	11	17.7	17.7	50.0
4	14	22.6	22.6	72.6
5	17	27.4	27.4	100.0
Total	62	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.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	8.1	8.1	8.1
2	13	21.0	21.0	29.0
3	17	27.4	27.4	56.5
4	10	16.1	16.1	72.6
5	17	27.4	27.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	13	21.0	21.0	22.6
3	14	22.6	22.6	45.2
4	15	24.2	24.2	69.4
5	19	30.6	30.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.8	4.8	4.8
2	11	17.7	17.7	22.6
3	14	22.6	22.6	45.2
4	7	11.3	11.3	56.5
5	27	43.5	43.5	100.0
Total	62	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.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	14	22.6	22.6	22.6
3	17	27.4	27.4	50.0
4	17	27.4	27.4	77.4
5	14	22.6	22.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	8.1	8.1	8.1
2	15	24.2	24.2	32.3
3	7	11.3	11.3	43.5
4	14	22.6	22.6	66.1
5	21	33.9	33.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**Y7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	8.1	8.1	8.1
2	9	14.5	14.5	22.6
3	16	25.8	25.8	48.4
4	7	11.3	11.3	59.7
5	25	40.3	40.3	100.0
Total	62	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.

		Y8			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1	3	4.8	4.8	4.8
	2	15	24.2	24.2	29.0
	3	14	22.6	22.6	51.6
	4	11	17.7	17.7	69.4
	5	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Y9			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1	6	9.7	9.7	9.7
	2	9	14.5	14.5	24.2
	3	8	12.9	12.9	37.1
	4	19	30.6	30.6	67.7
	5	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

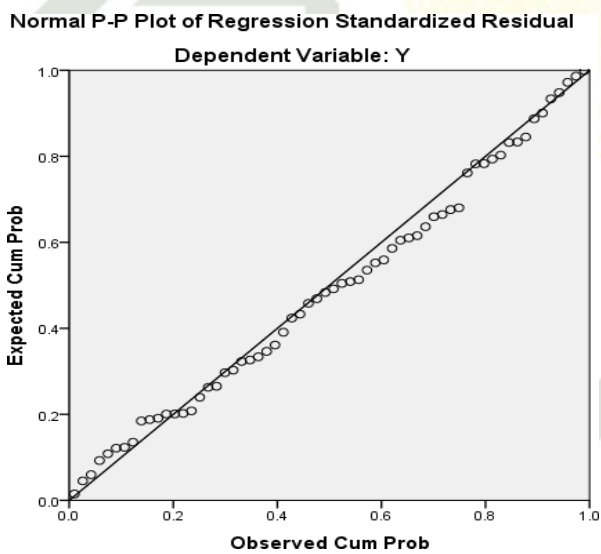
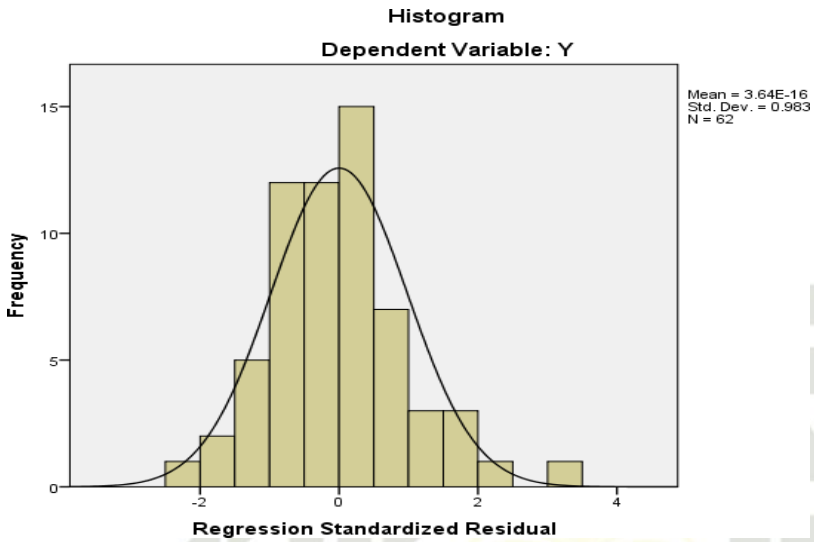
		Y10			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1	4	6.5	6.5	6.5
	2	15	24.2	24.2	30.6
	3	13	21.0	21.0	51.6
	4	13	21.0	21.0	72.6
	5	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

## 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.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

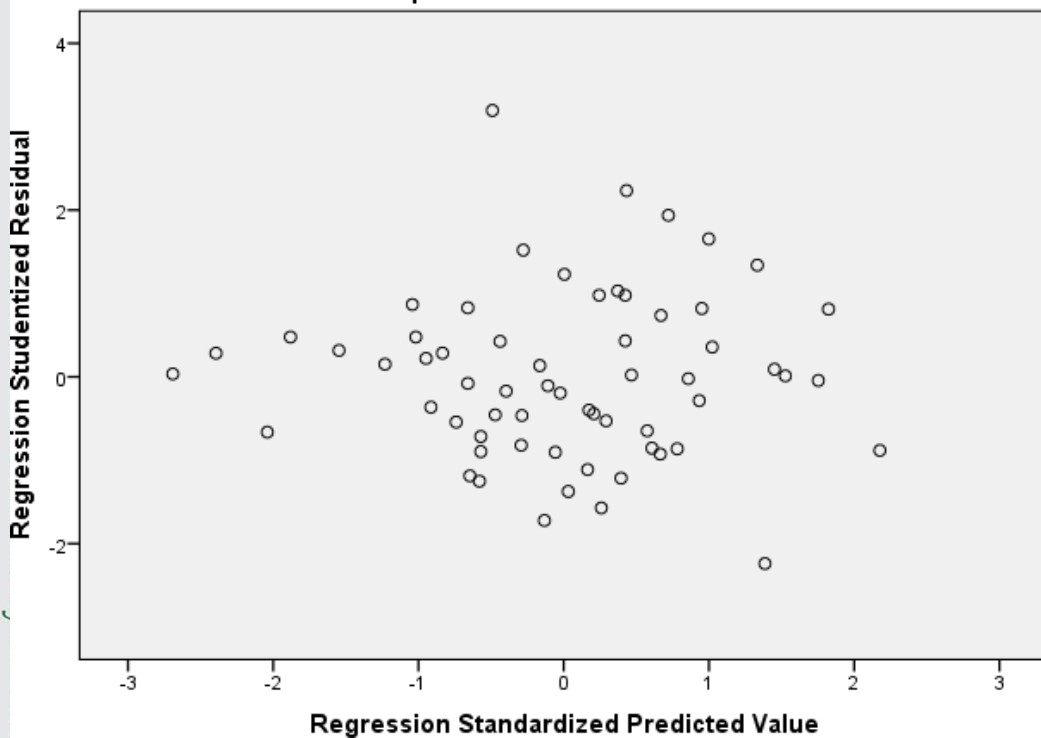
		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-2.196	4.774		-.460	.647		
	Pelatihan	.539	.091	.536	5.938	.000	.996	1.004
	Penilaian Prestasi Kerja	.512	.103	.449	4.973	.000	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y

**UJI HETEROSKEDASTISITAS**

**Scatterplot**

**Dependent Variable: Y**





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**UJI AUTOKORELASI**

**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 PrestasiKerja  
 b. Dependent Variable: Y, KinerjaKaryawan

**UJI REGRESI BERGANDA**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(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: Kinerja Karyawan

**UJI F/SIMULTAN**

**ANOVA<sup>a</sup>**

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

- a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan  
 b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Penilaian PrestasiKerja

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(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: Kinerja Karyawan

**UJI R2/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), Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan





## HASIL KUESIONER PENELITIAN

### Varaiabel Pelatihan

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	JUMLAH
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	2	2	4	5	5	3	2	1	1	2	27
3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	2	5	3	4	2	3	4	2	4	5	34
5	3	3	4	4	3	4	2	3	4	5	35
6	5	3	4	4	2	5	3	3	2	5	36
7	4	3	2	3	4	2	1	4	1	3	27
8	3	5	3	2	3	4	3	3	2	2	30
9	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	24
10	4	4	3	3	2	3	4	3	1	5	32
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
12	3	4	2	3	1	2	3	1	4	4	27
13	4	4	3	2	4	5	4	2	1	4	33
14	3	2	2	3	1	2	3	1	1	1	19
15	2	3	3	3	2	3	5	2	3	1	25
16	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
17	5	2	2	2	2	4	4	1	4	4	30
18	5	2	2	2	2	4	4	3	3	5	32
19	5	2	3	3	2	5	5	3	2	3	47
20	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	42
21	4	2	5	4	3	5	1	4	2	4	34
22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
23	4	1	4	2	4	5	4	2	4	4	34
24	4	2	3	3	2	3	3	1	3	4	28
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	4	4	3	2	3	3	5	3	5	36
27	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
28	4	5	2	2	1	3	1	3	2	5	28
29	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	15
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
31	2	4	3	5	1	3	5	1	4	4	32
32	2	5	2	4	5	4	5	2	3	3	35
33	3	4	2	4	5	4	5	2	3	5	37
34	4	4	4	3	2	3	2	5	3	2	32
35	4	5	4	4	2	2	2	4	2	5	34
36	3	4	2	5	3	3	4	3	1	4	32

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**

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

37	4	5	5	1	4	2	2	2	3	4	32
38	3	3	3	2	2	5	2	2	2	2	25
39	2	5	4	1	3	3	5	2	5	5	35
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	5	2	4	3	2	3	2	5	3	5	34
42	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	45
43	5	5	4	4	2	2	2	4	2	4	34
44	4	5	2	5	3	3	4	3	1	5	35
45	5	3	3	4	5	4	5	4	3	4	40
46	2	2	4	3	2	3	2	5	3	4	30
47	4	4	5	3	4	3	2	5	3	4	37
48	5	3	5	4	3	1	5	4	5	3	38
49	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	43
50	4	3	5	4	3	3	1	5	4	5	37
51	4	4	5	3	2	4	2	4	3	3	34
52	3	4	4	5	4	3	5	5	5	5	43
53	4	5	2	2	4	5	2	2	3	2	31
54	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
55	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	46
56	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	48
57	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	45
58	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	34
59	4	5	5	3	2	3	1	4	4	4	35
60	5	2	5	2	3	4	5	5	5	5	41
61	3	5	5	3	3	5	5	5	4	4	42
62	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47



**Variabel Penilaian Prestasi Kerja**

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	JUMLAH
1	5	4	5	5	3	4	2	4	4	4	40
2	2	5	3	5	5	4	5	5	5	5	44
3	5	5	4	3	3	2	4	5	3	5	39
4	4	5	3	4	2	3	3	3	2	5	34
5	4	5	3	4	2	3	4	2	4	5	35
6	5	3	4	4	3	4	2	3	4	5	37
7	4	3	4	4	2	5	3	3	2	3	33
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	25
10	3	1	3	4	4	4	4	3	4	2	32
11	5	4	3	3	2	3	4	3	1	3	31
12	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	45
13	5	4	2	3	1	2	3	1	4	4	29
14	3	4	3	2	2	3	2	1	1	2	23
15	4	3	2	5	3	4	1	4	5	2	33
16	5	5	5	4	2	5	4	2	3	5	40
17	3	4	4	4	4	3	5	1	2	5	35
18	5	4	2	2	2	4	4	1	4	4	32
19	3	3	2	2	2	4	4	3	3	5	31
20	2	5	3	3	2	5	5	3	2	3	33
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	5	5	4	3	5	1	4	2	4	38
23	1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	42
24	1	2	4	2	4	5	4	2	4	5	33
25	5	4	3	3	2	3	3	1	3	3	30
26	5	5	4	4	4	2	5	4	2	5	40
27	4	4	5	3	2	3	3	3	3	4	34
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	4	1	2	2	5	3	4	5	4	35
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	3	2	3	5	1	3	5	1	4	2	29
33	5	2	2	4	5	4	5	2	3	5	37
34	2	2	2	3	5	4	5	2	3	4	33
35	4	3	4	3	2	3	2	5	3	3	32
36	4	4	4	4	2	2	2	4	2	5	33
37	3	2	2	5	3	3	4	3	1	2	28





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	2	2	1	4	2	2	2	3	5	5	26
2	2	4	1	3	3	5	2	5	4	4	31
5	2	3	1	4	2	2	2	3	5	5	29
3	1	4	3	2	3	2	5	3	2	2	28
5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	46
5	3	4	4	2	2	2	4	2	5	5	33
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
4	3	2	4	5	4	5	2	3	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	4	3	2	3	2	5	3	3	3	35
4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	44
4	3	3	3	2	4	4	1	2	5	5	31
4	3	4	5	5	2	2	5	4	3	3	37
3	3	2	3	3	4	2	5	3	5	5	33
4	3	4	5	5	2	2	5	4	2	2	36
5	2	2	2	5	4	2	3	1	4	4	30
5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	4	5	4	5	3	5	3	3	42
4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	43
2	1	3	3	2	3	4	2	4	1	1	25
1	3	2	2	3	2	5	1	5	3	3	27
4	2	3	1	3	4	2	4	3	4	4	30

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



**Variabel Kinerja Karyawan**

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	JUMLAH
1	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	45
2	4	3	2	4	4	4	2	3	1	3	30
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	29
5	2	3	4	2	4	4	5	3	4	3	34
6	2	3	4	1	3	4	5	2	5	1	30
7	3	4	3	4	4	5	3	3	2	3	34
8	4	3	2	1	4	3	2	3	1	2	25
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
10	2	2	4	2	3	5	4	4	3	2	31
11	2	4	2	4	5	1	1	1	4	3	27
12	2	2	2	5	4	2	3	1	4	3	28
13	2	3	4	5	3	3	2	2	4	4	32
14	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	20
15	2	3	4	5	3	3	2	2	2	3	29
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	25
18	3	4	5	5	2	2	5	4	2	4	36
19	2	3	3	3	4	4	5	2	3	5	34
20	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	43
21	4	5	4	5	4	5	3	5	4	3	42
22	3	3	3	2	4	4	1	2	5	4	31
23	3	4	5	5	2	2	5	4	5	5	40
24	3	2	3	3	4	2	5	3	4	2	31
25	3	4	5	5	2	2	5	4	5	5	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	3	4	5	5	2	2	5	4	5	4	39
28	4	1	5	3	2	1	3	2	5	5	31
29	2	2	4	4	3	1	5	1	4	2	28
30	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	43
31	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	45
32	1	3	3	2	3	4	2	4	1	2	25
33	3	2	2	3	2	5	1	5	3	2	28
34	2	3	1	3	4	2	4	3	2	3	27
35	4	1	2	4	2	3	5	3	4	2	30
36	5	2	3	5	3	2	3	2	1	2	28
37	5	2	3	5	3	2	3	2	3	4	32
38	4	1	5	3	2	1	3	2	1	1	23

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacaukan urutan, penulisan, dan penyajian hanya untuk kepentingan penelitian, pendidikan, penerbitan, atau keperluan lainnya.
2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

suatu masalah.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2	3	2	3	4	2	2	4	4	2	28
5	5	4	5	4	5	4	5	4	1	42
4	1	5	3	2	1	3	2	3	4	28
5	2	3	5	3	2	3	2	4	5	34
3	4	3	1	3	5	3	3	5	5	35
5	3	4	2	2	4	3	2	2	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	34
4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	44
5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	42
2	3	2	2	4	4	4	4	5	4	34
1	3	4	3	5	5	5	5	4	3	38
5	1	5	2	2	2	3	4	5	3	32
4	4	2	5	3	4	5	2	3	2	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	3	5	5	5	5	3	5	4	43
5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	43
2	5	4	5	5	4	5	5	4	4	43
4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	34
4	5	5	3	2	3	1	4	4	4	35
2	5	5	2	3	5	4	3	5	1	35
1	5	2	3	3	4	5	5	4	3	35

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





Pekanbaru, 7 Desember 2020

: 5/SMDM/X/415/XII/2020

© Hak cipta dilindungi undang-undang  
 Riset

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kepada Yth.  
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dengan hormat,

Menghunjuk surat Saudara No. Un.04/F.VII/PP.00.9/1909/2020 tanggal 15 Juni 2020 tentang tersebut diatas, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Pada prinsipnya Manajemen PT PN V menyetujui mahasiswa a.n Wirda Afifa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melakukan Riset di Bagian Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara V pada tanggal 29 Juni 2020 sampai dengan selesai.
2. Mahasiswa tersebut agar melapor kepada Kepala Bagian Sumber Daya Manusia PT PN V sebelum dan sesudah melaksanakan Riset serta menjamin bahwa data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah pada Jurusan Manajemen Fakultas Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Segala biaya yang timbul dan apabila terjadi kecelakaan pada saat melakukan Riset menjadi tanggung jawab mahasiswa yang bersangkutan.
4. Setelah melakukan Riset mahasiswa yang bersangkutan wajib mengirimkan 1 (satu) set laporan kepada PT PN V.

Demikian disampaikan dan terima kasih atas perhatian yang diberikan.

Plt Kepala Bagian SDM



Dwi Jatmiko Prayitno

Tembusan: - Peringgal

UIN SUSKA RIAU

Sinergi – Integritas – Profesional

PT Perkebunan Nusantara v  
 Jl. Rambutan No.43  
 Pekanbaru 28294, Riau Indonesia

Tel +62 (761) 66565  
 Fax +62 (761) 66558  
 E-mail [ptpn5@ptpn5.co.id](mailto:ptpn5@ptpn5.co.id)  
 Web [www.ptpn5.com](http://www.ptpn5.com)

Kantor Perwakilan  
 Jl. Cempaka Putih Tengah XXX No. 73  
 Jakarta 10510, Indonesia

Tel +62 (21) 424 4291  
 Fax +62 (21) 424 5034

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



## BIOGRAFI PENULIS

Nama Lengkap Wirda Afifa, Lahir di Danto Kampar, Kabupaten Kampar pada Tanggal 01 September 1997, Merupakan anak Ketiga dari Empat bersaudara. Penulis lahir dari pasangan Bapak Rosib dan Ibu Nurhayati.

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SDN 006 Tanjuong Bungo Lulus pada tahun 2009, MTSN Kampar Timur lulus pada tahun 2012, SMAN 1 Kampar Timur Lulus pada tahun 2015, dan melanjutkan pendidikan Srata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Kampar selama 2 bulan, pada bulan Januari sampai bulan Februari 2019 dan Melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Tandan Sari Kabupaten Tapung Hilir pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2019.

Pada tanggal 10 November 2020 Penulis menyelesaikan studinya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul skripsi “**Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.**”

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