



**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN DAN
FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. LABERSA HUTAHEAN RIAU
FANTASI WATER PARK,
PEKANBARU**

SKRIPSI

OLEH

SITI KHODIJAH
NIM. 11771200314



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN DAN
FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. LABERSA HUTAHEAN RIAU
FANTASI WATER PARK,
PEKANBARU**

SKRIPSI

Ditujukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Komprehensif Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

SITI KHODIJAH
NIM. 11771200314



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SITI KHODIJAH
 NIM : 11771200314
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LABERSA HUTAHEAN RIAU FANTASI WATERPARK, PEKANBARU.

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

Dr. HARIZA HASYIM, SE, MSI
 NIP.19760910200901 2 003

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. Drs. H. MEH. SAID HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

**KETUA PRODI
 S1 MANAJEMEN**

FAKHRURROZI, SE, MM
 NIP. 19670725 200003 1 002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SITI KHODIJAH
 NIM : 11771200314
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN,
 DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
 KARYAWAN PADA PT. LABERSA HUTAHEAN
 RIAU FANTASI WATERPARK, PEKANBARU.
 TANGGAL UJIAN : 10 JUNI 2021

DISETUJUI OLEH :

KETUA PENGUJI

Sahwitri Triandani, SE,MSi
NIP. 19820806 200604 2 002

MENGETAHUI

PENGUJI I

Irien Violinda Anegriani, SE, MSi
NIP. 19751106 200710 2 003

PENGUJI II

Sehani, SE, MM
NIP. 19741211 200710 2 004

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LABERSA HUTAHEAN RIAU FANTASI WATER PARK, PEKANBARU

Oleh:

**SITI KHODIJAH
11771200314**

Penelitian ini di laksanakan di PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian sebanyak berjumlah 67 responden dengan menggunakan metode sensus. Dengan ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS V 25. Berdasarkan hasil peneltian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pelatihan, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru. kemudian Secara simultan pengalaman kerja, pelatihan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 56% sedangkan sisanya (44%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Pelatihan, Fasilitas Kerja 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.

ABSTRACT

EFFECT OF WORK EXPERIENCE, TRAINING AND WORK FACILITIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. LABERSA HUTAHEAN RIAU FANTASY WATER PARK, PEKANBARU

By:

**SITI KHODIJAH
11771200314**

This research was conducted at PT. Labersa Hutahean Riau Fantasy Water Park, Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of work experience, training and work facilities on employee performance, either partially or simultaneously. The sample in this study amounted to 67 respondents using the census method. With the provision that the data analysis in this study is quantitative using multiple linear regression method and the data is analyzed using the SPSS V 25 program. Labersa Hutahean Riau Fantasy Water Park, Pekanbaru. then Simultaneously work experience, training and work facilities have a significant effect on employee performance. The effect on performance is 56% while the rest (44%) is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Work Experience, Training, Work Facilities and Employee Performance.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulillah rabbil'alamin dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LABERSA HUTAHEAN RIAU FANTASI WATER PARK, PEKANBARU”**.

Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi.

Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Untuk seluruh keluarga besar khususnya ke dua orang tua saya, ayahanda Rahmad dan ibunda Nurlaisyah terima kasih yang tak terhingga untuk segala do'a yang tidak pernah berhenti mulai dari saya lahir sampai saat ini. Saya akan berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi orang yang mampu membuat ayah dan ibu tersenyum bahagia melihat kesuksesan yang saya raih nantinya. Dan untuk kakak kandung saya Rima, Amd, Afm



dan semua abang-abang dan adik saya tercinta semoga selalu bahagia dan berada dalam lindungan serta naungan Allah SWT.

Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.

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

Bapak Fakhrurozi, SE, MM selaku ketua prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasi Riau.

5. Ibu Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si selaku dosen konsultasi dan sekaligus dosen pembimbing yang sangat sabar menghadapi penulis dan telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian Dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

Bapak Trian Zulhadi, SE.,M.Ec selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa 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 Dilindungi Undang-Undang

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

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.

Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uiniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.

Sahabat pejuang S.E Yusi, Via, dahlia, Azizah, Raja, Melisa, serta sahabat terbaik Aldino, dan Kelas MSDM A. Kelas Manajemen B angkatan 17, Keluarga Besar S1 Manajemen, dan teman-teman KKN Desa Menggala sakti dan teman lainnya terima kasih atas motivasi, dukungan, kritik, dan saran serta do'a sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis 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. Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal 'alamin.

Wasalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 15 April 2021
Penulis

SITI KHODIJAH
NIM. 11771200314



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pembatasan Masalah	10
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.6 Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Kinerja Karyawan	14
2.1.1 Pengertian Kinerja	14
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.3 Penilaian Kinerja (<i>performance appraisal</i>)	15
2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja	16
2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja	16
2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan	17
2.2 Pengalaman Kerja	18
2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja	18
2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja ..	19
2.2.3 Indikator Pengalaman Kerja	20
2.2.4. Pengukuran Pengalaman Kerja	20
2.3. Pelatihan	21

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3.1. Pengertian Pelatihan	21
2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan	22
2.3.3 Analisis kebutuhan pelatihan	22
2.3.4 Pelaksanaan Pelatihan	24
2.3.5 Penilaian Pelatihan	24
2.3.6 Tujuan pelatihan	25
2.3.7 Manfaat Pelatihan	26
2.3.8 Indikator pelatihan	26
2.4. Fasilitas Kerja	28
2.4.1. Pengertian Fasilitas kerja	28
2.4.2. Karakteristik Fasilitas kerja	29
2.4.3 Jenis-jenis Fasilitas Kerja dan tujuannya.	29
2.4.4. Indikator fasilitas kerja	30
2.4.5 Fungsi Fasilitas Kerja	31
2.5 Pandangan Islam	32
2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja	32
2.5.2 Pandangan Islam Tentang pengalaman kerja	33
2.5.3 Pandangan Islam Tentang Pelatihan	34
2.5.4 Pandangan Islam Tentang Fasilitas Kerja	35
2.6 Tinjauan Penelitian Terdahulu	36
2.7 Kerangka Pemikiran	39
2.8 Konsep Operasional Variabel	40
2.9 Hipotesis	42
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penilaian.....	44
3.2 Jenis dan Sumber Data	44
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data	46
3.5 Skala Pengukuran	47
3.6 Metode Analisis Data	47



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7 Uji Kualitas Data	49
3.8 Uji Asumsi Klasik	51
3.9 Analisis Linier Berganda	52

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Latar Belakang Pembangunan Riau Fantasi Labersa	54
4.2 Sejarah Singkat Riau Fantasi Labersa <i>Water & Themepark</i>	55
4.3 Profil Riau Fantasi Labersa <i>Water & Themepark</i>	56
4.4 Lokasi, Akses dan Akomodasi Riau Fantasi	59
4.5 Visi dan Misi Riau Fantasi Labersa	62
4.6 Struktur Organisasi Riau Fantasi Labersa <i>Water Park</i>	62
4.7 Job Description	67

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden	71
5.1.1 Responden berdasarkan jenis kelamin	71
5.1.2 Responden berdasarkan usia	72
5.1.3 Responden berdasarkan pendidikan	72
5.1.4 Responden berdasarkan lama bekerja	73
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	73
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja (X1)	74
5.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Pelatihan (X2)	75
5.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja (X3)	76
5.2.4 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	78
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	80
5.3.1 Uji Validitas	80
5.3.2 Uji Realibilitas	85
5.4 Uji Asumsi Klasik	85
5.4.1 Uji Normalitas Data	86
5.4.2 Uji Multikolonieritas	88
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	89
5.4.4 Uji Autokorelasi	90

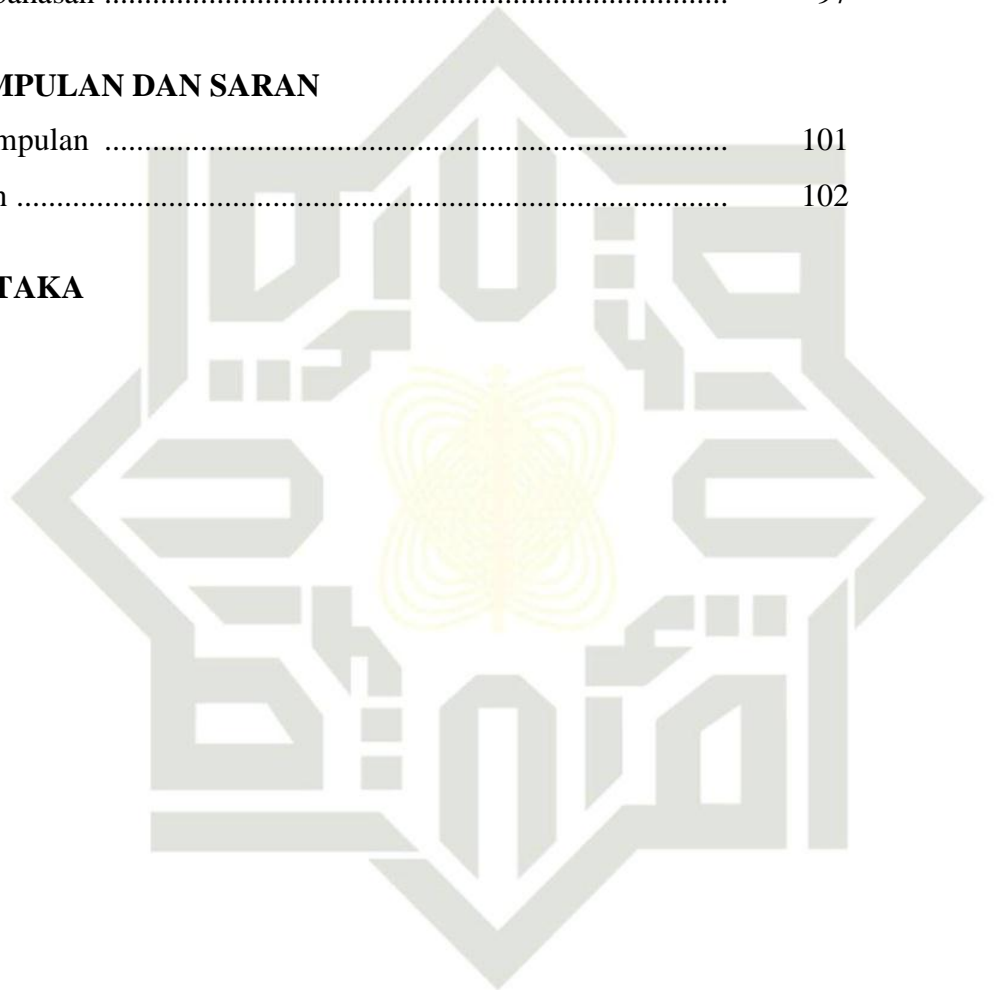
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5.5 Uji Regresi Linear Berganda	91
5.6. Uji Hipotesis	92
5.6.1 Uji Parsial (Uji T)	92
5.6.2 Uji Simultan (Uji F)	94
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	96
5.7 Pembahasan	97

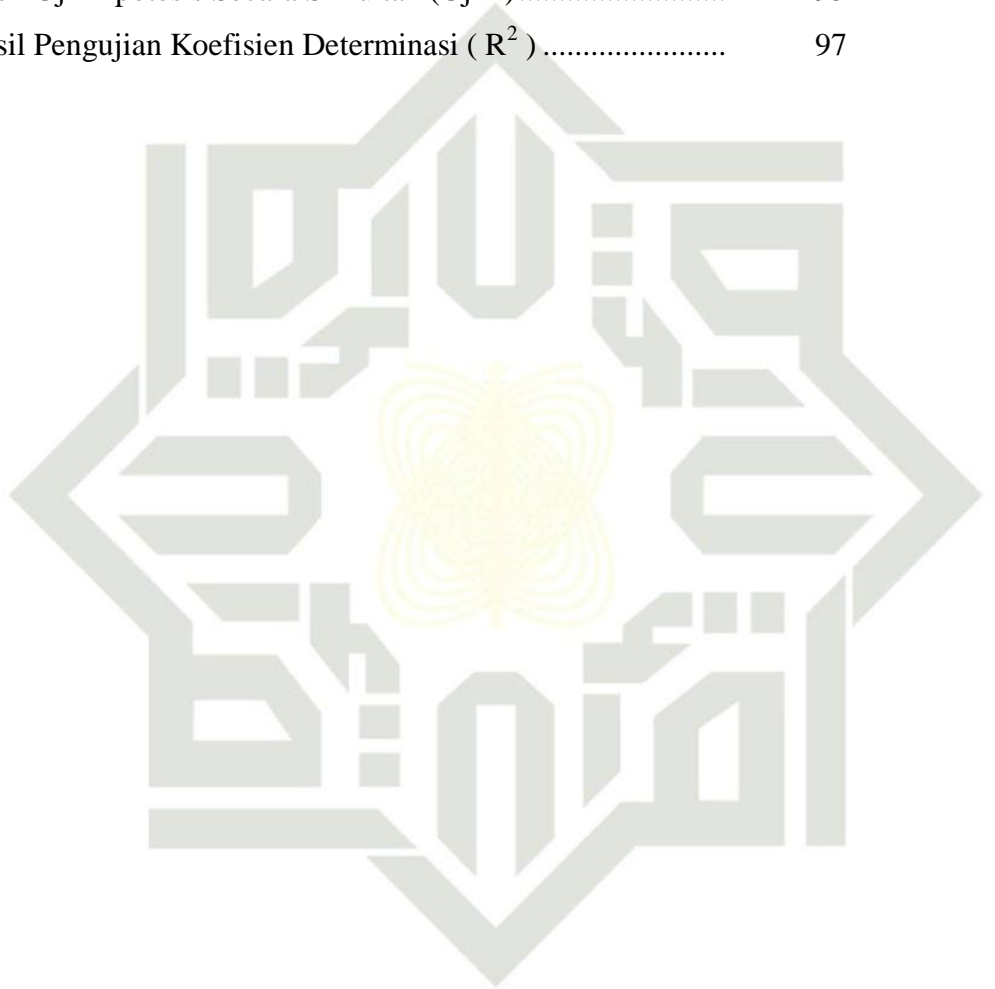
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan	101
6.2 Saran	102

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

UIN SUSKA RIAU

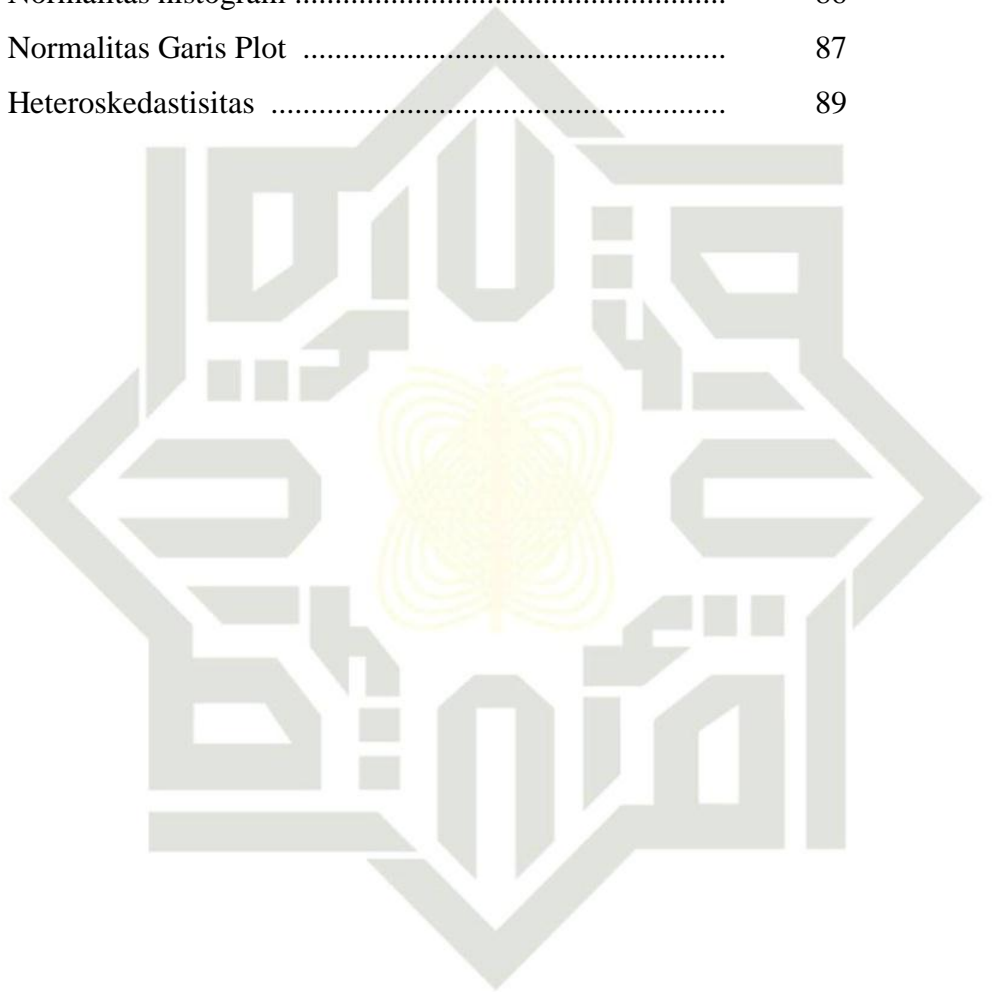
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Reliabilitas	85
Tabel 5.14	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 5.15	Rekapitulasi Uji Autokorelasi.....	90
Tabel 5.16	Nilai Koefisien Regresi.....	91
Tabel 5.17	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	93
Tabel 5.18	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	95
Tabel 5.19	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	97



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

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka pemikiran.....	40
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi.....	66
Gambar 5.1 Uji Normalitas histogram	86
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot	87
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas	89



UIN SUSKA RIAU

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



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Peneliitian
Lampiran 2	Uji Validitas
Lampiran 3	Uji Reliabilitas
Lampiran 4	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 5	Analisis Regresi Berganda
Lampiran 6	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)
Lampiran 7	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
Lampiran 8	Koefisien Korelasi (Uji R) dan Koefisien Determinasi (R^2)
Lampiran 9	Tabel T Statistik
Lampiran 10	Tabel F Statistik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kesuksesan perusahaan, salah satu faktor penggerak yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan adalah kemampuan karyawan dimasa sekarang maupun di masa mendatang, suksesnya suatu perusahaan tergantung dari kemampuan karyawan semakin baik SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri sebaliknya, semakin rendah mutu SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin menurun kinerja perusahaan dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan tidak stabil.

Dalam hal ini faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan adalah kinerja karyawan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan, sehingga karyawan mampu bekerja secara professional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga semangat dan kinerja karyawan meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan yaitu kinerja. Menurut **Mangkunegara (2011:95)** kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kewajiban dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Konsep kinerja karyawan dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja secara organisasi. Kinerja individu atau

kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang sudah dicapai oleh suatu organisasi. Oleh sebab itulah kinerja karyawan dan kinerja organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat.

Berikut adalah tabel Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park Pekanbaru tahun 2020.

Tahun	Jumlah Karyawan	Kinerja Karyawan							
		Sangat Baik (80-100)		Baik (71-79)		Kurang Baik (61-70)		Tidak Baik (0-60)	
2016	100	27	27%	25	25%	30	30%	18	18%
2017	120	35	29%	34	28%	28	24%	23	19%
2018	100	25	25%	30	19%	25	30%	20	23%
2019	77	22	29%	12	22%	18	33%	25	16%
2020	67	21	22%	22	24%	13	29%	10	24%

Sumber : PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru. 2020

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru dapat dilihat hasil persentasenya yang mengalami fluktuasi, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada kriteria kurang baik. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan mereka, namun tidak pada kenyataannya mengalami fluktuasi, dimana keadaan tidak tetap dan selalu berubah dan mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park kurang optimal.

Menurut Rifa'i (2019:6) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerjapun sangat berpengaruh dalam menyelesaikan setiap tugas yang telah dibebankan. Seorang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk 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

karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja yang baik sebelumnya, akan mampu segera beradaptasi baik dengan pekerjaan yang ada maupun dengan lingkungan kerja yang ada disekitar. Pengalaman kerja didapatkan karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi.

Berikut adalah tabel riwayat masa bekerja Karyawan sesuai dengan jabatan pada PT, Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park Pekanbaru

Tabel 1.2. Data Riwayat Masa Bekerja Karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park Pekanbaru Tahun 2020.

No	Jabatan	Lamanya Bekerja				
		Dibawah 1 Tahun (Orang)	1-2 Tahun (Orang)	2-3 Tahun (Orang)	3-4 Tahun (Orang)	Diatas 4 Tahun (Orang)
1	Operasional Manager				1	
2	Spv. Operasional				1	
3	Personalia/Hrd Admin	1				1
4	Admin Officer	1				
5	Ka. Group Logistik					1
6	Logistik		1			1
7	Driver					1
8	Spv. Me/Civil					1
9	Mandor Civil					1
10	Fiberglass Maint.					1
11	Operator Genset					1
12	Anggota Engineering		1			
13	Ka. Group Pool Maint.					1
14	Anggota Pool Maint.		4			
15	Ka. Regu Marketing					1
16	Payroll					1
17	Material Control					1
18	Kerani C – Accounting					1
19	IT		4			1
20	Kepala Kasir					1
21	Kasir					
22	Anggota Ticketing					2
23	Anggota Ticketing Parkir					1
24	Ka. Regu Guest Service					1
25	Anggota Guest Serv.					2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Jabatan	Lamanya Bekerja				
		Dibawah 1 Tahun (Orang)	1-2 Tahun (Orang)	2-3 Tahun (Orang)	3-4 Tahun (Orang)	Diatas 4 Tahun (Orang)
26	Customer Service			1		
27	Sales F& B					3
28	Mandor. Lifeguard					1
29	Anggota Lifeguard					5
30	Paramdik					1
31	Spv. House Keeping/Landscape					1
32	Kepala Group House Keeping					1
33	Landscape					3
34	Gazebo Control					1
35	House Keeping	4				5
36	Spv. Theme Park					1
37	Ka. Regu Operator Wahana					1
38	Operator Wahana			2		
39	Senior Teknisi					1
40	Engineering M/E		2			
	Jumlah	6	11	3	2	45
	Jumlah Keseluruhan			67		

Sumber : PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water dan Theme park, Pekanbaru. 2020

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa lamanya bekerja karyawan PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru masih banyak karyawan yang bekerja dibawah 1 tahun dengan jumlah 6 orang dimana jabatan house keeping yang bertugas menjaga merawat dan membersihkan serta memelihara fasilitas baik didalam maupun diluar, dan 1-2 tahun dengan jumlah 18 orang dimana jabatan customer service bertugas sebagai customer, Dengan demikian dapat disimpulkan masih minimnya pengalaman kerja yang didapatkan karyawan di sebab kan kurang nya kemampuan dalam menggunakan peralatan kerja pada PT Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru.

Berikut adalah jumlah karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru.

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Tetap PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru 2016-2020

No	Tahun	Jumlah karyawan tetap
1	2016	100
2	2017	120
3	2018	100
4	2019	77
5	2020	67
	Jumlah	463

Sumber : PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Pekanbaru, 2020.

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water park dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan tetap mengalami penurunan, sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan menurun.

Selain pengalaman, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Umboh, dkk (2016:44) Berpendapat bahwa upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan kinerja karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah memberikan program pelatihan terhadap karyawan itu sendiri.

Tabel 1.4 Tingkat Pendidikan Karyawan Pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru 2016-2020

No	Pendidikan	Jumlah (orang)
1	SMA	60
2	SARJANA	7
	Jumlah	67

Sumber : PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Pekanbaru, 2020.

Dari tabel 1.4 diatas dapat dilihat jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan yang ada di PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru berjumlah 67 karyawan. Yang dimana masih banyaknya karyawan yang hanya lulus SMA biasa. Masih banyaknya karyawan yang hanya tamatan sekolah biasa, banyaknya terjadi kesalahan yang di sebabkan karena kurangnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

pengetahuan dalam bekerja. Banyaknya terjadi kesalahan yang di sebabkan hingga menimbulkan komplain dari pelanggan, Oleh karna itu perlu di adakannya pelatihan agar karyawan yang hanya lulus dari SMA dapat memahami dan menguasai tugas yang akan diberikan kepadanya. Sehingga setiap karyawan yang belum mengetahui peratalan pekerjaannya dan tugas dibidangnya dapat mengerti cara bekerja yang baik dan benar, sehingga berkurangnya kesalahan kesalahan yang tidak di inginkan.

Sedangkan Menurut **Achmad, (2017:80)** Pelatihan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja saat ini dan saat masa depan. Salah satu benefit yang diperoleh dari perusahaan adalah hasil kinerja karyawan, Untuk itu perlunya Pelatihan pada karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water park dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini

Berikut tabel jenis pelatihan yang diikuti karyawan PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Labersa Water Park, Pekanbaru.

Tabel 1.5 Jenis Pelatihan dan Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan Pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Labersa Water Park Pekanbaru, 2020.

Jenis pelatihan	Karyawan Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan	Metode pelatihan	Durasi menit pelatihan
Life guard Training	14	Class	60 menit
House Keeping Training	15	Class	60 menit
Operator Wahana Training	5	Class	60 menit
Pool Maint Training	7	Class	1 jam
Jumlah	51		

Sumber : PT. Labersa Hutahaeen Riau Fantasi Water Park, 2020.

Dari Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan hanya 51

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

karyawan saja yang mengikuti pelatihan sedangkan jumlah keseluruhan karyawan adalah 67 orang karyawan sehingga banyaknya karyawan yang tidak mengikuti pelatihan, sehingga tidak dapat bekerja dengan baik. Hal ini disebabkan oleh dana yang tidak memungkinkan untuk mengikut sertakan seluruh karyawan dan juga disebabkan oleh waktu yang bisa menyita waktu pekerjaan sehingga membuat karyawan lebih memilih bekerja dari pada mengikuti pelatihan, serta penguasaan instruktur yang kurang terhadap metode pelatihan membuat karyawan kurang mengerti terhadap metode pelatihan.

Selain pelatihan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja ini sesuai dengan hasil penelitian **Awaluddin, et al (2013)** oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fasilitas kerja pada prinsipnya menitikberatkan pada pekerjaan kantor atau perusahaan, yaitu membantu melayani berbagai kegiatan atau kelancaran kerja. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan, maka haruslah ditunjang dengan fasilitas kerja yang cukup memadai sehingga proses kerja mampu berlangsung secara efisien dan efektif. Fasilitas kerja diberikan guna untuk mendukung dan memudahkan pekerjaan karyawan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja

Menurut **Moenir (Munawirsyah, 2017:47)** fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan kinerja. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan fasilitas kerja. Segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung dalam berbagai aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik serta dapat digunakan dalam setiap segi proses pekerjaan yang produktif, maka perusahaan berusaha menyediakan fasilitas yang lengkap dan memadai guna untuk menunjang proses jalannya pekerjaan.

Berikut tabel jenis fasilitas kerja PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Labersa Water Park, Pekanbaru diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1.5 Data Fasilitas Kerja Pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Labersa Water Park Pekanbaru, 2020.

No	Fasilitas Kerja				
	Kantor	Jumlah Unit	Lapangan	Jumlah Unit	Kualitas
1.	Komputer PC	6	Alat pembersih	13	Sedang
2.	Notebook/Laptop	3	Baju dan sepatu	36	Baik
3.	Printer	4	Meja dan kursi	0	Tidak baik
4.	Telepon	3			Baik
5.	Pendingin Ruangan	4			Baik
6.	Galon Air Minum	4			Baik
7.	P3K	1			Baik
8.	Musholla	1			Baik
9.	Dapur	1			Baik
10.	Toilet	1			Baik

Sumber : PT. Labersa Hutahaeen Riau Fantasi Water Park, 2020.

Dari Tabel 1.5 dapat dilihat beberapa sarana fasilitas kerja kantor karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water park seperti komputer dan printer yang tersedia jumlah karyawan yang ada, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa karyawan yang tidak memiliki peralatan kerja seperti komputer dan printer, hal ini tentunya akan mengurangi hasil kerja yang didapatkan dan hasil kerjanya pun tidak tepat pada waktunya, sehingga menimbulkan kinerja yang

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk 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 Saifudin Kasim Riau

kurang baik dan tidak memuaskan, sedangkan fasilitas kerja lapangan bagian area Water park seperti meja dan kursi khusus tidak disediakan untuk karyawan bagian penanganan intruksi area kolam seluncuran baik yang dewasa maupun anak-anak hal ini dapat mengakibatkan karyawan lengah akibat lelah berdiri sehingga kolam seluncuran tidak lagi di perhatikan dan membuat pekerjaan tidak optimal.

PT. Labersa Hutahaeen Riau Fantasi Water Park Pekanbaru merupakan perusahaan yang menawarkan jasa pada sektor pariwisata, bergerak dalam bidang wisata rekreasi atau sarana hiburan bagi masyarakat yang merupakan bagian dari Hutahaeen Group yang berada di Riau, dengan jumlah karyawan 67 orang yang terdiri dari pegawai kantor maupun pegawai lapangan, dan mesin berusaha semaksimal mungkin untuk menciptakan kinerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam memenuhi pelayanan sektor pariwisata kepada masyarakat yang berkunjung dalam mewujudkan tujuan bersama perusahaan, Kinerja karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park menurun disebabkan karena kuantitas dan kualitas karyawan yang menurun pula. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan kurang penguasaan dalam peralatan demi menyelesaikan tuntutan tugas yang telah diberikan dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti merasa tertarik melakukan penelitian terkait Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan judul : **Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru.**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.2 Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi masalah yang dikaji dalam penelitian ini, PT. Labersa Hutahean merupakan perusahaan yang menawarkan jasa pada sektor pariwisata, bergerak dalam bidang Lapangan Golf *27 Hole Country Club dan Club House*, *Labersa Grand hotel & Convention Center* dan Labersa Riau Fantasi Water park dan Theme park. Peneliti hanya meneliti karyawan pada pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru.
Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru.
Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru
Apakah pengalaman kerja, pelatihan dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, 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.

1.4 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

Untuk Mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru.

Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru.

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru

4. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengalaman, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru.

1.5 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian sangat diharapkan manfaatnya bagi semua pihak yang membacanya ataupun yang terkait secara langsung didalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak lain yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan dalam meningkatkan dan memperbaiki kualitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kinerja serta memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

Bagi akademisi, diharapkan dijadikan sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain yang berminat meneliti masalah ini lebih lanjut.

1.6 Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran yang lebih terarah dan jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka dari itu dapat disusun sistematika penulisan yang berisikan informasi mengenai materi dan hal-hal yang akan di bahas yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu : Pengalaman Kerja, Pelatihan, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan, Hipotesis, kerangka berfikir, variabel penelitian, pandangan Islam, penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini di uraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang meliputi analisis data penambahan hasil penelitian serta pengujian hipotesis.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian akhir skripsi ini terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketangguhan dan waktu. Kinerja merupakan gambaran dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas pendelegasian tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Menurut **Mangkunegara (2013:67)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Menurut **Hasibuan (2014:94)** “kinerja diartikan sebagai suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan ketangguhan serta waktu”.

Berdasarkan pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan **Rifa'i (2019:6)** menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

Sedangkan menurut **Mardianto (2015:43)** mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah uraian tugas, otonomi, target kerja, komunikasi, hubungan kerja, iklim kerja, peluang berkarir dan fasilitas kerja.

2.1.3 Penilaian Kinerja (*performance appraisal*)

Menurut **Umam (2014:190-191)** penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui.

Sedangkan menurut **Bambang** dalam **Umam (2014:191)**, penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kinerja (jabatan) seorang karyawan, termasuk potensi pengembangan.

Dan menurut **Cascio** dalam **Umam (2014:191)** mendefinisikan penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok.

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

2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut **Syahrudin** dalam **Umam (2014:191)**, secara teoritis, tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*.

Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi;
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*;
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Adapun yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan:

- a. Prestasi real yang dicapai individu;
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja;
- c. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut **Umam (2014:191)**, kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi;
- b. Perbaikan kinerja;
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan;
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja;
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai;
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain 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.

2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Harus dapat diidentifikasi bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja.

Menurut **Kasmir (2019: 208-210)**, indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang

sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.2 Pengalaman Kerja

2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menjadi tolak ukur sejauh mana seseorang menguasai tugas pekerjaan yang dilakukan. **Hasibuan (2014:109)** mengemukakan bahwa pengalaman yaitu lamanya pengalaman kerja karyawan bekerja dalam perusahaan. Menurut **Mangkat, dkk (2019:3319)** Umumnya pengalaman kerja dapat diukur dengan melihat lamanya waktu yang dia kerjakan pada suatu tugas pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.

Sedangkan menurut Menurut **Ayuk (2014:34)** Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

Sedangkan menurut **Mangkuprawira dalam Situmeang (2017:150)** Pengalaman kerja merupakan modal dari karyawan itu sendiri terdiri dari suatu kemampuan yang di dapat dari suatu proses pembentukan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya.

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Menurut **Handoko (2013:241)**, faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, pelatihan, dan bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
 - Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas seseorang.
 - Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
 - Kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penganalisaan dan penilaian.
 - Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

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

2.2.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut **Situmeang (2017:151)** mengemukakan beberapa indikator pengalaman kerja antara lain, yaitu :

Lama waktu / masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.2.4. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut **Asri dalam Ismanto (2015:25)** :

1. Gerakannya mantap dan lancar tanpa ada keraguan.
2. Gerakannya berirama, tercipta kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan, lebih cepat merespon permasalahan yang ada.

Bekerja dengan tenang. Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri tinggi memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya.

Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya.

2.3. Pelatihan

2.3.1. Pengertian Pelatihan

Secara umum dalam dunia kerja dikenal dengan suatu istilah pelatihan kerja (*training*) digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja serta kualitas sumber daya manusia, karyawan diwajibkan untuk mengetahui dan memahami serta tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Menurut **Mangkunegara (2013:44)** pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dan tujuan terbatas. Sedangkan Menurut **Bella dalam Hasibuan (2016:70)**, bahwa pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam usaha mencapai tujuan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 **Achmad Sudiro (2017:80)** Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja saat masa depan.

Sedangkan menurut **Rivai (2014:164)** Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan

Menurut **Hasibuan (2012:75)** Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Peserta,
2. Pelatih/instruktur,
3. Fasilitas pelatihan,
4. Kurikulum, dan
5. Dana pelatihan

Sedangkan menurut **Nadeak (2019:34)** faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah :

1. Efektivitas biaya
2. Isi program yang dikehendaki
3. Kelayakan fasilitas-fasilitas
4. Prerferensi dan kemampuan peserta
5. Prerferensi dan kemampuan instruktur atau pelatih dan
6. Prinsip-prinsip belajar

2.3.3 Analisis kebutuhan pelatihan

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam perusahaan dan untuk

menoreksi kekurangan kinerja. Kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan.

Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antar perilaku aktual pegawai yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas yang dibebankan kepada pegawai. Menurut **Suryodi (2012:30)** untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan.

a. Perencanaan Program pelatihan

Perencanaan program pelatihan merupakan kegiatan merencanakan program pelatihan secara menyeluruh. Kegiatan perencanaan pelatihan pada umumnya adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan pengelola dan staf pembantu program pelatihan
- 2) Menetapkan tujuan pelatihan
- 3) Menetapkan bahan ajar pelatihan
- 4) Menetapkan metode-metode yang akan digunakan
- 5) Menetapkan alat bantu pelatihan
- 6) Menetapkan cara evaluasi pelatihan
- 7) Menetapkan instruktur pelatihan
- 8) Menyusun rencana kegiatan dan jadwal pelatihan
- 9) Menghitung anggaran yang dibutuhkan

b. Penyusunan bahan pelatihan bahan yang perlu disiapkan antaranya adalah:

- 1) Tujuan belajar
- 2) Bahan ajar
- 3) Pustaka pendukung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk 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 Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Komputer dan fasilitas internet
- 5) Alat-alat bantu belajar
- 6) Peran instruktur, Peran instruktur berperan penting dalam seluruh kegiatan persiapan ini. Khususnya dalam persiapan bahan ajar dan segala hal yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran. Para pengelola dan staf pembantu menyiapkan segala hal yang bersangkutan dengan proses penyelenggaraan pelatihan dalam aspek teknis, seperti persiapan tempat pelatihan, penginapan, kertas, alat tulis dan sebagainya.

2.3.4 Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan mengikuti rencana yang telah ditetapkan. Akan tetapi dalam pelaksanaannya selalu banyak masalah yang memerlukan pemecahan. Pemecahan masalah sering berakibat adanya keharusan mengubah beberapa dalam rencana tetapi perubahan dan penyesuaian apapun yang dilakukan harus selalu berorientasi pada upaya mempertahankan kualitas pelatihan, menjaga kelancaran proses pelatihan dan tidak merugikan kepentingan partisipan.

2.3.5 Penilaian Pelatihan

Sasaran evaluasi / penilaian adalah partisipan pelatihan, instruktur, penyelenggara pelatihan, bahan pelatihan dan alat bantu belajar dan program pelatihan.

- 1) Partisipan pelatihan

Penilaian bertujuan mengukur perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan setiap partisipan sebagai hasil pelatihan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- 2) Instruktur

Penilaian bertujuan mengukur kekuatan dan kelemahan instruktur dalam pelaksanaan tugas.
 - 3) Penyelenggara pelatihan

Penilaian bertujuan untuk mengukur kekuatan dan kelemahan dalam penyelenggaraan teknis program pelatihan.
 - 4) Bahan pelatihan dan alat bantu belajar

Penilaian bertujuan mengukur keefektifannya sebagai sarana untuk mencapai tujuan pelatihan.
 - 5) Program pelatihan

Penilaian bertujuan mengukur keefektifan dan keefesienan program pelatihan, dipandang dari segi hasil yang dicapai partisipan dalam bandingannya dengan biaya yang dikeluarkan.

2.3.6 Tujuan pelatihan

Tujuan-tujuan pelatihan menurut **Amir, dkk. (2016:15)** adalah sebagai berikut :

- a. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan masalah operasional.

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

- Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.
- Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

2.3.7 Manfaat Pelatihan

Menurut **Amir, dkk. (2016:15)**, ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan secara khusus dan perusahaan secara umumnya.

2.3.8 Indikator pelatihan

Menurut **Mangkunegara (2013:62)** Indikator pelatihan menurut diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Materi

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

4. Metode yang Digunakan

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

5. Kualifikasi Peserta

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

6. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

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

2.4 Fasilitas Kerja

2.4.1. Pengertian Fasilitas kerja

Didalam suatu perusahaan diperlukan adanya fasilitas yang dapat menunjang kegiatan kantor sehingga dapat mencapai tujuan yang dicapai, fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas. Menurut **Moenir (2015:121)** Fasilitas kerja atau fasilitas pelayanan adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau membantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi itu.

Sedangkan Menurut Menurut **Munawirsyah dalam Moenir, (2017:47)** fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Rifa'iAsep (2019:5) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut **Husnan Wahyuni (2014:127)** Mengemukakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.2. Karakteristik fasilitas kerja

Menurut **Hartanto (2017:501)** karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah

Mempunyai bentuk fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan

Mempunyai jangka waktu kegunaan relative permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan.

Memberikan manfaat di masa yang akan datang.

Dari teori diatas dapat diketahui bahwa fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jadi fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

2.4.3 Jenis-jenis Fasilitas Kerja dan tujuannya.

Menurut **Sofyan (2014:22)** jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang tujuannya digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.

Prasarana,yaitu fasilitas pendukung yang igunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, dan lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya).

Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan yang tujuannya untuk mempermudah transportasi karyawan.

Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.

Bangunan, yaitu fasilitas yang tujuannya mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.

- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk tujuannya membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya.

2.4.4. Indikator fasilitas kerja

Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut **The Liang Gie (2012:221)** Indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas peralatan kerja

Semua alat kerja kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin computer, alat kerja ini digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.

2. Fasilitas perlengkapan kerja

Fasilitas perlengkapan pekerjaan ini adalah :

Gedung, dengan segala saran ayang diperlukan termasuk jalan dan halaman parkir.

Ruangan kerja, yang memadai dengan layout yang efisien, ruang kerja yang memadai akan membuat nyaman sehingga akan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penerangan yang cukup, dengan Penerangan yang cukup maka sangat membantu dalam penyelesaian tugas.

Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja, lemari dengan segala macam bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan ditempat kerja.

- e. Alat komunikasi, berupa telepon dan kendaraan bermotor (sebagai fasilitas kerja).
- f. Alat-alat yang berfungsi sebagai penyejar ruangan, seperti kipas angin, *air conditioning*.

2.4.5 Fungsi Fasilitas Kerja

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, menurut **Asep Rifa'i (2019:6)** mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
- c. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
- d. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya.

Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah Swt. Oleh karena itu Islam mewajibkan kepada hambanya untuk selalu berusaha dan bekerja keras (baik dan halal) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup. Kinerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam dalil Al Quran yang menganjurkan seorang muslim untuk bekerja. Berikut firman Allah dalam Al-Qur'an surat at-Taubah ayat 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min 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." (QS. At-Taubah : 105)*

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah telah memerintahkan manusia untuk bekerja, karena bekerja merupakan ibadah kepada Allah SWT, dan hukum bekerjanya adalah wajib. Tampak jelas bahwa orientasi bekerja dalam pandangan Al-Syaibani adalah hidup untuk meraih keridhaan Allah SWT. Kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam memenuhi hak Allah SWT, hak hidup, hak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk 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

Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

keluarga, dan hak masyarakat. Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT.

2.5.1 Pandangan Islam Tentang pengalaman kerja

Bekerja adalah salah satu cara yang disukai oleh Allah dalam mencari rezeki, memilih pekerja melihat kemampuan dan pengalaman yang dimiliki seseorang telah Allah tuliskan dalam firman Allah Swt surah Al-Qasas : 26 adalah sebagai berikut :

قَالَتِ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
 الْآمِينَ ﴿٢٦﴾

Artinya: *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata : "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(Q.S Al-Qasas :26)*

Ayat di atas menjelaskan bahwa Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki, pemahaman yang kuat disini adalah bisa berbeda beda dengan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Ibn Taimiyah dalam Ahmad Ibrahim Abu Sinn mengatakan bahwa definisi kekuatan yang berbeda berdasarkan ruang lingkup nya, sebagai contoh kekuatan dalam medan perang bisa diartikan sebagai keberanian nyali dalam berperang, artinya pengalaman yang dimiliki seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Pelatihan Kerja

Menurut pandangan Islam pendidikan dan pelatihan adalah sesuatu yang diwajibkan, pentingnya pendidikan dan pelatihan didalam Islam bertujuan untuk mencari kebahagiaan dunia dan akhirat. Didalam menuntut dan memperdalam pendidikan tidak harus berfokus pada ilmu agama saja atau ilmu umum saja, tetapi semuanya wajib kita perdalam. Kewajiban untuk menuntut ilmu atau pendidikan terdapat juga dalam firman Allah berikut ini:

لَكِنَّ الرِّسْخُونَ فِي الْعِلْمِ مِنْهُمْ وَالْمُؤْمِنُونَ يُؤْمِنُونَ بِمَا أَنْزَلَ إِلَيْكَ وَمَا
 أَنْزَلَ مِنْ قَبْلِكَ وَالْمُقِيمِينَ الصَّلَاةَ وَالْمُؤْتُونَ الزَّكَاةَ
 وَالْمُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ أُولَئِكَ سَنُؤْتِيهِمْ أَجْرًا عَظِيمًا ﴿١٦٢﴾

Artinya: *Tetapi orang-orang yang mendalam ilmunya di antara mereka dan orang-orang mukmin, mereka beriman kepada apa yang telah diturunkan kepadamu (Al-Quran), dan apa yang telah diturunkan sebelumnya dan orang-orang yang mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan yang beriman kepada Allah dan hari kemudian. Orang-orang itulah yang akan Kami berikan kepada mereka pahala yang besar. (Q.S. An-Nisaa:162)*

Dalam surat An-Nisaa ayat 162 diatas dapat dilihat bahwa Allah SWT sangat memuliakan orang-orang yang mendalami dan memahami ilmu pendidikan yang berpedoman kepada Al-Quran. Bahkan Allah SWT akan memberikan pahala yang besar terhadap orang-orang yang menuntut ilmu dan mengamalkannya sesuai dengan tuntunan Al-Quran. Dalam sejarah Islam, sejak zaman jahiliyah telah ada pengambilan budak buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam Islam sehingga memudahkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dalam melakukan pekerjaan. Ketika Islam datang Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerjaan dari segi pekerjaan dan pendidikan.

2.5.4 Pandangan Islam Tentang Fasilitas Kerja

Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya. Allah swt. berfirman dalam surat Al-Israa' ayat 70

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَيْدِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾

Artinya : “Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan. (Q.S Al-Israa' ayat 70)

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya Islam mendorong umatnya untuk memberikan motivasi bagi para pegawainya dalam menjalankan tugas mereka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Oleh karena itu, hal yang perlu dilakukan pemimpin adalah menumbuhkan kesadaran diri pada karyawan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan. Jika karyawan berpikir bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan maka yang akan muncul adalah motivasi dirinya untuk meningkatkan motivasi untuk menambah unsur pengetahuan dan ketrampilan karyawan, motivasi tingkat ibadah dan kejujuran.

2.6 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variable	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Muaj, dkk (2017)	Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Cabang Utama Manado.	Variabel Independen: Penempatan Kerja, (X1) Pengalaman Kerja (X2), Variabel Dependen : Kinerja (Y)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	letak perbedaan nyaitu dalam objek penelitian, dan Metode yang digunakan adalah analisis regresi lineasampel yang digunakan sebanyak 53 responden menggunakan rumus slovin.	Penelitian sama-sama menggunakan variabel Independen: Pengalaman Kerja (X2), dan Variabel Dependen : kinerja (Y)
2.	Wal Trans (2017)	Pengaruh Pengalaman kerja, Pelatihan kerja dan iklim organisasi dan pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai PT. PL N (Persero) wilayah Suluttenggo	Variabel Independen: Pengalaman Kerja, (X1) Pelatihan Kerja(X2), Iklim organisasi (X3) Variabel Dependen : Kinerja pegawai (Y)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Secara simultan pengalaman kerja, pelatihan terjadi iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.	perbedaan dalam penelitian ini yaitu terdapat pada objek penelitian, lokasi dilakukan, indikator variabel yang di gunakan berbeda	Penelitian sama-sama menggunakan variabel Independen: Pengalaman Kerja, (X1) Pelatihan Kerja(X2), dan Variabel Dependen : kinerja (Y)
3.	Pengke, dkk. (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap	Variabel Independen: Pengembangan Karir, (X1) Pelatihan (X2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, Pelatihan dan	perbedaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian, metode	Penelitian sama-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama/ Tahun	Judul	Variable	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		Kinerja Karyawan PT. Air Manado.	Motivasi (X3) Variabel Independen : Kinerja Karyawan (Y)	motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan	penelitian yang menggunakan rumus slovin Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik <i>Accidental Sampling</i> . Populasi penelitian berjumlah 237 orang dan diambil sampel sebanyak 100 orang responden	sama menggunakan variabel independen: Pelatihan Kerja (X1), dan Variabel dependen : kinerja (Y) dan menggunakan analisis data deskriptif dan analisis data kuantitatif.
4.	Kotur Da Anbazhagan (2014)	<i>Education And Work-Experience-Influence On The Performance Chittoor Sugar Factory.</i>	Variabel Independen: Education, (X1) Work Experience-Influence (X2), Variabel Independen : Performance Kerja (Y)	Penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya Education, (X1) Work Experience-Influence (X2) memberi dampak lebih baik terhadap kinerja karyawan dari pada pendidikan yang tinggi.	berbedaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada metode kualitatif menggunakan analisis regresi berganda banyak digunakan untuk menentukan dengan teknik sampling jenuh atau teknik sampling menjadi seluruh populasi sebagai sampel penelitian.	Penelitian sama menggunakan variabel independen: <i>Work Experience-Influence (X2)</i> dan Variabel Independen : <i>Performance (Y)</i> menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik sampling menjadi seluruh populasi sebagai sampel penelitian.
5.	Shaharini, et al (2014)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adire Finance Singaraja.	Variabel Independen: Pengalaman Kerja, (X1) Kompetensi Sosial (X2), Motivasi Kerja (X3) Variabel Independen : Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	berbedaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian, faktor yang digunakan pada setiap variabel, serta metode penelitian yang digunakan yaitu metode sampling jenuh.	Penelitian sama menggunakan variabel independen: Pengalaman Kerja, (X1) dan Variabel dependen : kinerja (Y) dan penelitian sekarang menggunakan metode sampling jenuh
6.	Anggita Setiawati (2017)	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman	Variabel Independen: Pelatihan (X1)	Hasil regresi linear berganda	berbedaan dalam penelitian ini yaitu terletak objek	Penelitian sama menggunakan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama/ Tahun	Judul	Variable	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		Kerja Dalam Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Pengalaman, (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variabel Independen : Kinerja Karyawan (Y)	menunjukkan belatihannya pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	penelitian serta indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian variabel lingkungan kerja dan menggunakan metode sampel metode sampling jenuh	Variabel Independen: Pelatihan (X1) Pengalaman, (X2) dan Variabel Independen : kinerja (Y) dan penelitian tekarang menggunakan metode sampel metode sampling jenuh
7	Wungow Raymond Octavianus dan Adolfina (2018)	<i>The Influence Of Work Experience And Job Training On Employee Performance Of Pt. Telkom Indonesia Manado Branch</i>	Variabel Independen: <i>Work Experience</i> (X1), <i>Job Training</i> (X2) Variabel Independen : <i>Performance</i> (Y)	Hasil regresi linear berganda menunjukkan <i>Work Experience</i> (X1), <i>Job Training</i> (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>Performance</i> (Y).	perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada objek penelitian, metode penelitian menggunakan sampling jenuh.	Penelitian sama menggunakan variabel Independen: <i>Work Experience</i> (X1), <i>Job Training</i> (X2) dan Variabel Independen : <i>Performance</i> (Y) dan penelitian sama menggunakan sampling jenuh.
8	Jobkunimulongo (2016)	<i>Effect of on the job Training On Employee Performance On Kenya case of numias suga company limited</i>	Variabel Independen: penempatan <i>the job Training</i> (X1), <i>Employee Performance</i> (X2) Variabel Independen : <i>Performance</i> (Y)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>On The Training</i> , (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Performance</i> (Y)	perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada objek penelitian serta indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian variabel <i>Employee Performance</i> dan objek penelitian tekarang pada PT Labersa Hutaheara Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru.	Penelitian sama menggunakan variabel Independen: <i>Training</i> , (X1) dan Variabel Independen : <i>Performance</i> (Y) dan sama-sama menggunakan kuantitatifserta regresi linear berganda.
9.	Isosofia Anita Lamangkey, Sukk (2015)	<i>The Effect Of Training, Experience And Work Enviroment The</i>	Variabel Independen: penempatan <i>Training</i> (X1), <i>Experience</i> (X2), and <i>Work</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Training</i> (X1), <i>Experience</i> (X2), and <i>Work</i>	perbedaan dalam penelitian ini yaitu metode analisis yang digunakan regresi berganda	Penelitian sama menggunakan variabel Independen: <i>Training</i> , (X1)

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama/ Tahun	Judul	Variable	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		<i>Performance Of Enviroment Employes At PT Bangun Company Wenang Beverages Company Manado.</i>	<i>Enviroment (X3), Variabel dependen : Performance(Y)</i>	<i>Enviroment (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performance (Y)</i>	<i>populasi sebanyak 83 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 69 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling jenis penelitian ini adalah kuantitatif.</i>	<i>Work Experience (X2), dan variabel dependen : Performance (Y) dan sama-sama menggunakan kuantitatif serta regresi linear berganda</i>
10	Ihram Saiefi, dkk (2015)	<i>Effect Training, Compensation, and Work Dicipline again Employee Job Performance Studies In The Office Of PT Service Malang Area and Network Malang.</i>	<i>Variabel dependen: Training, (X1) Compensation (X2), and Work Dicipline (X3) Variabel dependen : Performance (Y)</i>	<i>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Training (X1) Compensation (X2), and Work Dicipline (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performance (Y)</i>	<i>perbedaan dalam penelitian ini yaitu dalam objek penelitian, dan metode penelitian menggunakan metode sampel yang berjumlah 70 orang karyawan yang akan diteliti.</i>	<i>Penelitian sama menggunakan variabel dependen: Training, (X1) Experience dan variabel dependen : Performance (Y) dan sama-sama menggunakan kuantitatif serta regresi linear berganda</i>

2.7 Kerangka Pemikiran

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

1. Variabel Bebas (Independen)

Pengalaman Kerja (X_1)

Pelatihan (X_2)

Fasilitas Kerja (X_3)

2. Variabel Terikat (Dependen)

Kinerja (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya, untuk lebih memudahkan

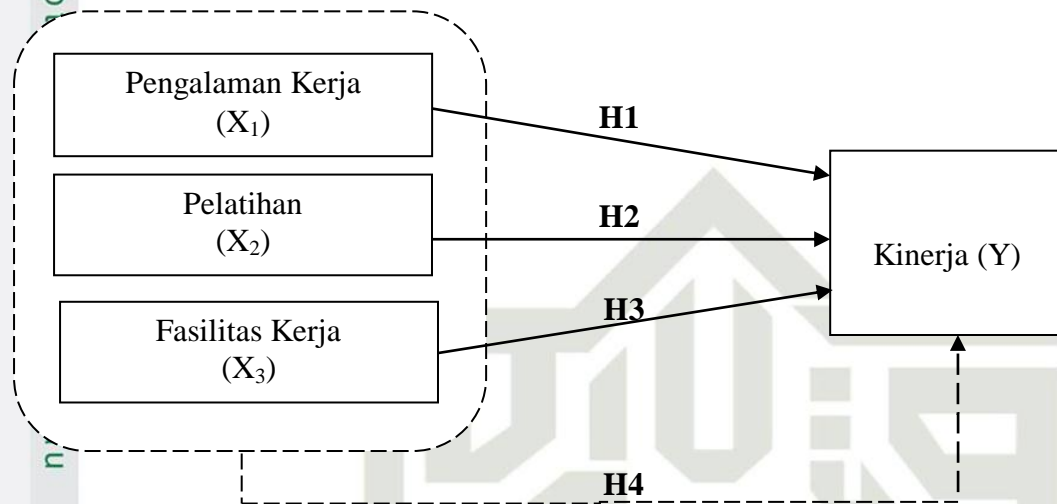
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang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

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta
 pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Pengaruh Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Fasilitas Kerja (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y),

Sumber : Panambunan, dkk (2017) Umboh, dkk (2016) Awaluddin, *et al* (2013)

Keterangan :

-----> : Hubungan secara parsial

-----> : Hubungan secara simultan

X₁ = Pengalaman Kerja

X₂ = Pelatihan

X₃ = Fasilitas Kerja

Y = Kinerja Karyawan

2.8 Konsep Operasional Variabel

Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Definisi operasional variabel penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013:67)	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka Waktu) 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan Antar Karyawan Kasmir (2019:208-210)	Likert
Pengalaman kerja (X ₁)	Umumnyapengalamankerja dapat diukur dengan melihat lamanya waktu yang dia kerjakan pada suatu tugas pekerjaan tertentu. Mangkat, Tewal dan Tarore (2019:3319)	1. Lama waktu / masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Situmeang (2017:151)	Likert
Pelatihan (X ₂)	pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dan tujuan terbatas. Mangkunegara(2013:44)	1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi 4. Metode yang digunakan 5. Kualifikasi Peserta 6. Kualifikasi Pelatih (Instruktur) Mangkunegara(2013:62)	Likert
Fasilitas kerja (X ₃)	Fasilitas kerja atau fasilitas pelayanan adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau membantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka orang-orang yang sedang berhubungandengan organisasi itu. Moenir (2015:121)	1. Fasilitas peralatan kerja seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin computer, alat kerja ini digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan. 2. Fasilitas perlengkapan kerja seperti a. Gedung b. Ruang kerja c. Penerangan yang cukup d. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja e. Alat komunikasi f. penyegar ruangsepertikipasangan dan <i>aircondition</i> . The Liang Gie (2012:221)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.9 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 yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian **Panambunan, dkk (2017)** bahwa ada pengaruh signifikan Secara Parsial pengalaman kerja dengan kinerja karyawan. **Senda (2018)** menyatakan bahwa ada hubungan pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

H2 : Diduga Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian **Umboh, dkk (2016)** bahwa ada pengaruh signifikan Secara Parsial pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. **Trisofia (2015)** menyatakan bahwa ada hubungan pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

H3 : Diduga Fasilitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, 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.

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

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian **Awaluddin, et al (2013)** Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **Rintama Sitompul (2018)** menyatakan bahwa ada hubungan pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja dan kinerja karyawan.

H4 : Diduga Pengalaman Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Fasilitas kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru.

Penelitian Ini didukung penelitian yang dilakukan oleh **Virginia(2015)** Dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penilaian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam Penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru. Waktu Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2020 sampai bulan Maret 2021.

3.2 Jenis dan Sumber Data

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

3.2.1 Jenis Data Penelitian

a. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik dalam bentuk lisan maupun tulisan. Data yang diperoleh dalam penelitian yaitu dari wawancara, observasi maupun kepustakaan.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, diperoleh dari perhitungan kuesioner yang dilakukan. Yang menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan rumus matematis dan menghubungkan dengan teori yang ada.

3.2.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang menjadi bahan analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. **Sugiyono (2016:87)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat juga dikatakan sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dan wawancara.

Data skunder

Data skunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2013:90)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut dapat ditarik bahwa yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru. yang berjumlah 67 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2014:116)**. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis

menggunakan seluruh karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru yang berjumlah 67 orang, teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan sampling jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila populasi kecil.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1 Kuesioner

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut **Sugiyono (2013:199)** angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan untuk diisi responden dan untuk dijawabnya.

3.4.2 Observasi

Observasi merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara melihat atau mengamati perusahaan secara langsung, dengan observasi partisipan ini maka data yang diperoleh lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui pada tingkat setiap perilaku yang nampak. Adanya gunanya untuk mengetahui secara langsung pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, 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.

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

3.5 Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Menurut **Suliyanto (2011:10)** skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan yang sangat negatif. Apabila item positif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”. Namun jika item negatif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat tidak setuju”. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya :

1. Untuk jawaban sangat setuju (SS) : diberi skor 5
2. Untuk jawaban setuju (S) : diberi skor 4
3. Untuk jawaban kurang setuju (KS) : diberi skor 3
4. Untuk jawaban tidak setuju (TS) : diberi skor 2
5. Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) : diberi skor 1

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Metode Analisis Deskriptif

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

Dalam penelitian data ini memakai deskriptif yang di pakai adalah data yang ditampilkan data bentuk tabel dan pie chart.

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

3.6.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2016:8)** metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan data instrumen pelatihan, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda.

3.7 Uji Kualitas Data

Seperti yang telah di jelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas (*independet variabel*) yaitu pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan fasilitas kerja, dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja karyawan,

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item – total correlation* lebih besar dibanding 0,3 seperti yang dijelaskan oleh sugiyono dalam **Siregar (2013:47)** yang menyatakan bahwa korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

3.6.2 Uji Reabilitas

Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas di lakukan menggunakan bantuan SPSS, dengan cara menghitung *item total correlation*, masing-masing indikator

dan koefesien cronbach's alpha dari masing-masing indikator. Aturan umum yang di pakai cronbach's alpha $> 0,60$ sudah mencerminkan yang *realible* **Ghozali (2011:89)**.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala *multikolinearsitas*, *autokorelasi*, dan gejala *heterokedastistitas*.

3.7.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas menggunakan analisis grafik dilakukan dengan menggunakan histogram dengan menggambarkan variabel dependent sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi digambarkan sebagai sumbu horizontal. Jika Histogram *Standardized Regression Residual* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal. Cara lain untuk menguji normalitas dengan pendekatan grafik adalah menggunakan *Normal Probability Plot*, yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Distribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Jika data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat kegaris diagonalnya. Menurut **Sulyanto (2011:69)**, uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

3.7.2 Uji Multikolonieritas

Suliyanto (2011:82) mengatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinieritas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011:95)** Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati *scatterplot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai *predicted standardized* sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai *residual studentized*. Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika *scatterplot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Untuk mendeteksi secara lebih lanjut mengenai variabel bebas mana yang menjadi penyebab terjadinya masalah heteroskedastisitas, kita dapat mengamati *scatterplot* dimana variabel bebas sebagai sumbu horizontal dan nilai residual kuadratnya sebagai sumbu vertikal.

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

3.7.4 Uji Autokoreasi

Menurut **Suliyanto (2011:125)** Uji autokorelasi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode, jika ada berarti terdapat autokorelasi. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan nilai DW (*Durbin Watson*). Uji ini dihitung berdasarkan jumlah selisih kuadrat nilai-nilai faktor-faktor pengganggu

- Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- Angka D-W -2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi.
- Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative.

3.8 Analisis Linier Berganda

Menurut **Suliyanto (2011:53)** untuk menganalisis permasalahan digunakan alat ukur regresi linier berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel terikat atau dependent dapat dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas atau independent.

Bentuk persamaan regresi linier berganda dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta
 b₁ = Koefesien regresi untuk X₁
 b₂ = Koefesien regresi untuk X₂
 b₃ = Koefesien regresi untuk X₃

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- X_1 = Variabel bebas pertama (Pengalaman Kerja)
 X_2 = Variabel bebas kedua (Pelatihan)
 X_3 = Variabel bebas ketiga (Fasilitas Kerja)
 e = Variabel Pengganggu

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Siregar (2013:306) mengatakan bahwa nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh parsial (pervariabel) variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ sig $< \alpha$ maka: H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara pengalaman kerja, pelatihan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau sig $\alpha >$ maka : H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel pengalaman kerja, pelatihan dan fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3.9.2 Uji Secara Simultan (Uji f)

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit **Siregar (2013:304)**. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus

ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) - $n (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 : ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel pengalaman kerja, pelatihan dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan.

Apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau $\text{sig} > 0,05$ maka : H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel pengalaman kerja, pelatihan dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3.9.3 Koefisien Determinasi R^2

Menurut **Ghozali (2013:97)** Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel (X_1 : Pengalaman Kerja, X_2 : Pelatihan X_3 : Fasilitas kerja) terhadap variabel (Y : Kinerja Karyawan) digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 nilainya adalah ($0 \leq R \leq 1$). Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Latar Belakang Pembangunan Riau Fantasi Labersa

Melihat semakin pesatnya perkembangan dunia pariwisata telah mengalami berbagai perubahan baik perubahan pola, bentuk, dan sifat kegiatan serta dorongan orang untuk mencari tempat wisata/rekreasi, cara berfikir, maupun sifat perkembangan itu sendiri. Pariwisata merupakan industri gaya baru yang mampu menyediakan pertumbuhan ekonomi yang cepat dalam hal kesempatan kerja, pendapat, taraf hidup dan dalam mengaktifkan sektor lain di dalam negara penerima wisatawan. Sektor pariwisata saat ini menjadi salah satu sektor unggulan bagi pemerintah Republik Indonesia dalam mendapatkan devisa negara.

Untuk meningkatkan jumlah kunjungan pariwisata ke Indonesia, Pemerintah mencanangkan program-program. Dan program ini dijadikan sebagai upaya untuk meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan ke Indonesia. Sehubungan dengan hal tersebut, maka menarik minat PT. Labersa Hutahaeen Group yang bergerak dibidang wisata khususnya tempat rekreasi untuk turut serta menjadi pelaku mitra kerja bagi pemerintah di dalam mensukseskan program-program pemerintah sehubungan dengan meningkatkan jumlah kunjungan wisata ke Indonesia. Dengan sumber daya manusia dan pengalaman yang dimiliki, PT. Labersa Hutahaeen Group berkeyakinan dan merasa mampu untuk mengembangkan salah satu unit usaha wisata yang dapat menjadi mitra pemerintah di dalam menjalankan program-program dari pemerintah serta 24 memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen atau pelanggan dengan mengedepankan profesionalisme. (Sumber: PT. Labersa Hutahaeen Group.

4.2 Sejarah Singkat Riau Fantasi Labersa Water & Themepark

Riau Fantasi Labersa adalah sebuah perusahaan yang menawarkan jasa dibidang pariwisata dibawah naungan PT. Labersa Hutahaeen dan merupakan bagian dari Hutahaeen Group yang berada di Riau. Labersa Hutahaeen merupakan kawasan *one stop recreation* yang dilengkapi dengan sarana hotel berbintang lima, lapangan *golf 27 hole* dan Riau Fantasi (*Labersa Water & Theme Park*). Hutahaeen Group merupakan perusahaan besar di Pulau Sumatera yang memiliki banyak perusahaan yang bergerak di berbagai sector usaha yang berbeda.

PT. Labersa Hutahaeen (Kawasan Labersa) bergerak dalam bidang Lapangan *Golf 27 Hole Country Club dan Club House, Labersa Grand hotel & Convention Center* dan *Labersa Water & Theme Park* (Riau Fantasi Labersa). Riau Fantasi dilengkapi dengan sistem pembayaran yang telah canggih (*smart tag*) untuk semua transaksi pembayaran diseluruh area. Pengunjung Riau Fantasi yang berenang akan selalu dijaga dan diawasi oleh *Life Guard* yang sudah berpengalaman. Dan seluruh pengunjung Riau Fantasi dilindungi dengan asuransi kecelakaan yang dapat membuat pengunjung lebih merasa aman dan nyaman. Serta dilengkapi juga dengan sistem pengawas CCTV di seluruh wahana Riau Fantasi. Dan sudah terdapat jaringan free wifi di seluruh wahana Riau Fantasi. Riau Fantasi dibangun di atas lahan seluas kira-kira 8 hektar, dan diresmikan pada tanggal 28 Maret 2009. Riau Fantasi Labersa merupakan wisata air dan wisata kering terbesar dan terlengkap di Riau. Di ilhami dari kurangnya tempat wisata/rekreasi di Riau, maka Riau Fantasi Labersa adalah tempat wisata terbaik dan termmodern di Riau. Riau Fantasi Labersa terbagi atas 5 hektar untuk Waterpark, 1,5 hektar untuk Themepark, dan 1,5 hektar area parkir dan taman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Munculnya ide untuk membangun Riau Fantasi Labersa *Water & Themepark* ini bermula dikarenakan belum adanya perusahaan yang menawarkan objek wisata modern di Riau. Dengan adanya Riau Fantasi Labersa *Water & Themepark* ini, PT Labersa Hutahaeen Group berharap masyarakat Pekanbaru dan sekitarnya tidak perlu jauh-jauh keluar kota untuk menikmati wahana permainan modern. (Sumber: PT. Labersa HutahaeenGroup)

4.3 Profil Riau Fantasi Labersa Water & Themepark

Riau Fantasi Labersa *Water & Themepark* adalah objek wisata di Propinsi Riau yang menawarkan atraksi-atraksi wisata yang modern. Semua atraksi yang ditawarkan tersebar dalam kawasan Riau Fantasi seluas kira-kira 8 hektar. Untuk menikmati Labersa *Water* dan Labersa *Themepark* memiliki pintu masuk yang berbeda namun berhadapan sehingga pengunjung dapat memilih yang mana yang akan dinikmati. Labersa *Waterpark* menawarkan atraksi wisata dimana hampir keseluruhan atraksi berhubungan dengan air. Di Labersa *Waterpark* terdapat beberapa atraksi atau wahana antara lain :

a. *Lazy River Pool*

Lazy River Pool merupakan kolam arus bermain sungai buatan, kolam arus yang tenang ini kedalamannya hanya 1 M dan sepanjang 950 M. Saat menikmati atraksi ini sambil bersantai bersama keluarga yang juga akan ditemani dengan pemandangan hewan-hewan khas Asia Timur.

b. *Crocodile Beach*

Crocodile Beach merupakan pantai buaya yang disulap menjadi kolam bermain dengan luas 1200 m² dan kedalaman hingga 1,2 M, ada juga paus raksasa yang baik hati dan lucu yang siap menemani para pengunjung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk 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
Sate Islamic University of Sultan Yarif 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.

c. *Vertical Slide*

Vertical Slide merupakan seluncuran dengan ketinggian 12 M di atas permukaan air kolam yang terbangun hampir mendekati tegak lurus, *vertical slide* ini akan menguji nyali para pengunjung Riau Fantasi *Labersa Waterpark* untuk berani mencoba dengan mengikuti petunjuk penggunaan wahana ini.

d. *Adventure pool*

Berjuta keceriaan yang dapat ditemukan oleh pengunjung, salah satunya menjelajahi menara-menara *adventure pool* yang merupakan wahana seluas 1800 m², yang terhubung satu sama lain dengan jembatan goyang, dan akan ada drum raksasa yang siap menumpahkan 3000 liter air.

e. *Race Slide*

Race Slide permainan yang satu ini akan membuat pengunjung seperti terlempar-lempar dan akan terkaget kaget dibuatnya, ikuti petunjuk petugas dalam menggunakan wahana ini.

f. *Adult pool*

Nikmati jernihnya air kolam air kolam ini yang merupakan kolam khusus untuk dewasa dengan kedalaman 1,5 M, buktikan dan berenang sepuasnya sambil memainkan percikan air mancur yang tersedia di pinggir kolam.

g. *Baby pool*

Baby pool merupakan kolam khusus anak dan balita yang airnya berarus dan bersih, dengan kedalaman hanya 30 cm yang dilengkapi pula 28 dengan tetapan air mancur kecil yang tiba-tiba memancar bergantian dan perahu anak yang siap berkeliling sepanjang kolam akan memanjakan buah hati pengunjung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

h.

Spirall Slide

Spirall Slide merupakan permainan yang menguji adrenalin diatas ketinggian 15 M dari permukaan air kolam, rasakan hentakan-hentakan yang mengejutkan sehingga membuat pengunjung berteriak secara spontanitas dan tertawa setelah mencapai permukaan air kolam.

i.

Big Jump Slide

Uji Nyali & Nikmati wahana Favorit seluncuran besar, dari ketinggian 12 M di atas permukaan air kolam yang akan membuat jantung berdebar meluncur dengan keras dan menghentakkan seperti melompat di udara sehingga tidak terasa sudah berada di air kolam.

j.

Flying Fox

Flying Fox merupakan atraksi wahana permainan aksi meluncur di atas ketinggian dan dengan posisi kemiringan tertentu, dan untuk melakukan aksi atraksi ini harus sesuai dengan arahan serta mengikuti peraturan yang ada.

k.

High Rope

Pengunjung dapat menguji adrenalin dengan mencoba 8 permainan *High Rope* yang ada di Riau Fantasi Labersa yaitu *Elvis Walk, Double Line, Pirate Crossing, Burma Log, Burma Swing, Burma Bridge, Burma Island, Log line.*

l.

Gazebo

Gazebo merupakan tempat untuk bersantai dan beristirahat, tersedia juga kamar mandi dan toilet. Saat ini tersedia juga *gazebo VIP, deluxe* dan *gazebo standart.*

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Harga Sewa Gazebo VIP :

Weekdays = Rp 150.000

Weekend = Rp 200.000

Harga Sewa Gazebo Duluxe (Proses Renovasi)

Harga Sewa Gazebo Standart (Proses Renovasi)

4.4 Lokasi, Akses dan Akomodasi Riau Fantasi

4.4.1. Lokasi

Riau Fantasi terletak di jalan Labersa Parit Indah Kabupaten Kampar. Secara administrasi, Riau Fantasi Labersa memang terletak di Kabupaten Kampar namun lokasinya berdekatan dengan jalan utama Kota Pekanbaru sehingga dapat ditempuh melalui jalan Labersa Parit Indah Pekanbaru. Jika dari Bandara Sultan Syarif Kasim II, Riau Fantasi Labersa dapat ditempuh dalam waktu kurang lebih 20 menit dan membutuhkan waktu yang sedikit lebih lama jika ditempuh dari Terminal Bandar Raya Payung Sekaki.

4.4.2. Akses Riau Fantasi

Riau Fantasi dapat dikunjungi dengan kendaraan bermotor dikarenakan jalanan yang tersedia hingga kedepan pintu gerbang Riau Fantasi dengan status beraspal dan dapat dilewati oleh kendaraan pribadi maupun bus pariwisata. Angkutan umum yang dapat digunakan ke Riau Fantasi hanyalah Taxi dikarenakan tidak tersedianya angkutan kota atau pun *Trans Metro* Pekanbaru.

4.4.3. Akomodasi dan Fasilitas Lainnya

Riau Fantasi Labersa berada dalam satu lokasi dengan Labersa Grand Hotel berbintang lima dan Lapangan Golf Labersa. Untuk penginapan lainnya

dapat ditempuh dengan perjalanan kurang lebih 20 menit. Tempat beribadah, kantin tersedia di dalam kawasan ini. 31 Riau Fantasi Labersa berada di Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, serta dapat di akses melalui Kota Pekanbaru melalui jalan Labersa Parit Indah, Riau Fantasi Labersa merupakan bagian dari Hutahaean Group yang berada di Riau, Riau Fantasi adalah tempat wisata keluarga dan dapat dijadikan sebagai ajang pendidikan.

Riau Fantasi juga merupakan tempat pariwisata alternatif di dalam kota, sehingga tidak perlu lagi pergi jauh keluar kota untuk berekreasi dan bersantai bersama keluarga. Riau Fantasi dibangun diatas lahan seluas kira-kira 8 hektar, merupakan wisata air dan wisata kering yang ada di Riau, diilhami dari kurangnya tempat wisata di Riau maka Riau Fantasi adalah tempat wisata terbaik termodern di Riau. Riau Fantasi menyediakan GAZEBO untuk kenyamanan bersantai bersama keluarga, terdapat fasilitas untuk beristirahat sejenak. Riau Fantasi dilengkapi dengan sistem pembayaran yang telah canggih (*smart tag*) untuk semua transaksi pembayaran diseluruh area. Pengunjung Riau Fantasi yang berangkat akan selalu dijaga dan diawasi oleh yang sudah berpengalaman. Dan seluruh pengunjung Riau Fantasi Labersa dilindungi dengan asuransi kecelakaan yang dapat membuat pengunjung lebih merasa aman dan nyaman. Serta dilengkapi juga dengan sistem pengawas CCTV diseluruh wahana Riau Fantasi. Dan sudah terdapat jaringan free wifi diseluruh wahana Riau Fantasi.

4.4.4. Peraturan dan Tata Tertib

Para pengunjung Riau Fantasi Labersa diharapkan :

1. Mematuhi tata tertib dan peraturan yang ada di Riau Fantasi Labersa Waterpark

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berbusana renang/berbusana yang sopan

Masing masing orang tua wajib bertanggung jawab terhadap keselamatan anaknya

Mengikuti dan mematuhi seluruh perintah/anjuran *Life Guard* dan petugas yang ada di lapangan. Para pengunjung dilarang :

- a. Dilarang membawa masuk hewan peliharaan
- b. Dilarang membawa atau mengkonsumsi makanan dan minuman dari luar. (*Sumber: PT. Labersa Hutahaeen Group*)

4.4.5. Rental Rates & Harga Tiket

1. Rental Rates

- a. **Locker** : 1 kunci : Rp. 20.000 Deposit : Rp. 20.000 Lost Key : Rp. 20.000
- b. **Gazebo** Weekdays : Rp. 150.000 Weekend : Rp. 200.000 Deposit : Rp. 50.000
- c. **Pelampung** Single : Rp. 15.000 Double : Rp. 25.000
- d. **Go Kart** : Rp. 25.000
- e. **Flying Fox** : Rp.25.000

1) Harga Tiket

Labersa Water Park Senin-Jumat Rp. 60.000 Sabtu dan Minggu Rp. 70.000 (Hari Libur Nasional)

- 2) **Labersa Theme Park** Senin-Jumat Rp. 60.000 Sabtu dan Minggu Rp. 70.000 (Hari Libur Nasional)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Jam Operasional

Weekdays Senin-Jumat Pukul. 10.00 -18.00 WIB

Weekend Sabtu, Minggu dan Libur Nasional Pukul. 09.00-18.00 WIB

4.5 Visi dan Misi Riau Fantasi Labersa

Visi Riau Fantasi

- a. Menjadikan perusahaan Riau Fantasi tempat rekreasi yang memiliki pondasi kuat guna menjaga kesinambungan perusahaan dengan berorientasi pada system manajemen yang sehat dan dapat dipercaya.
- b. Serta menjadikan Riau Fantasi “ *One Stop Recreation*”

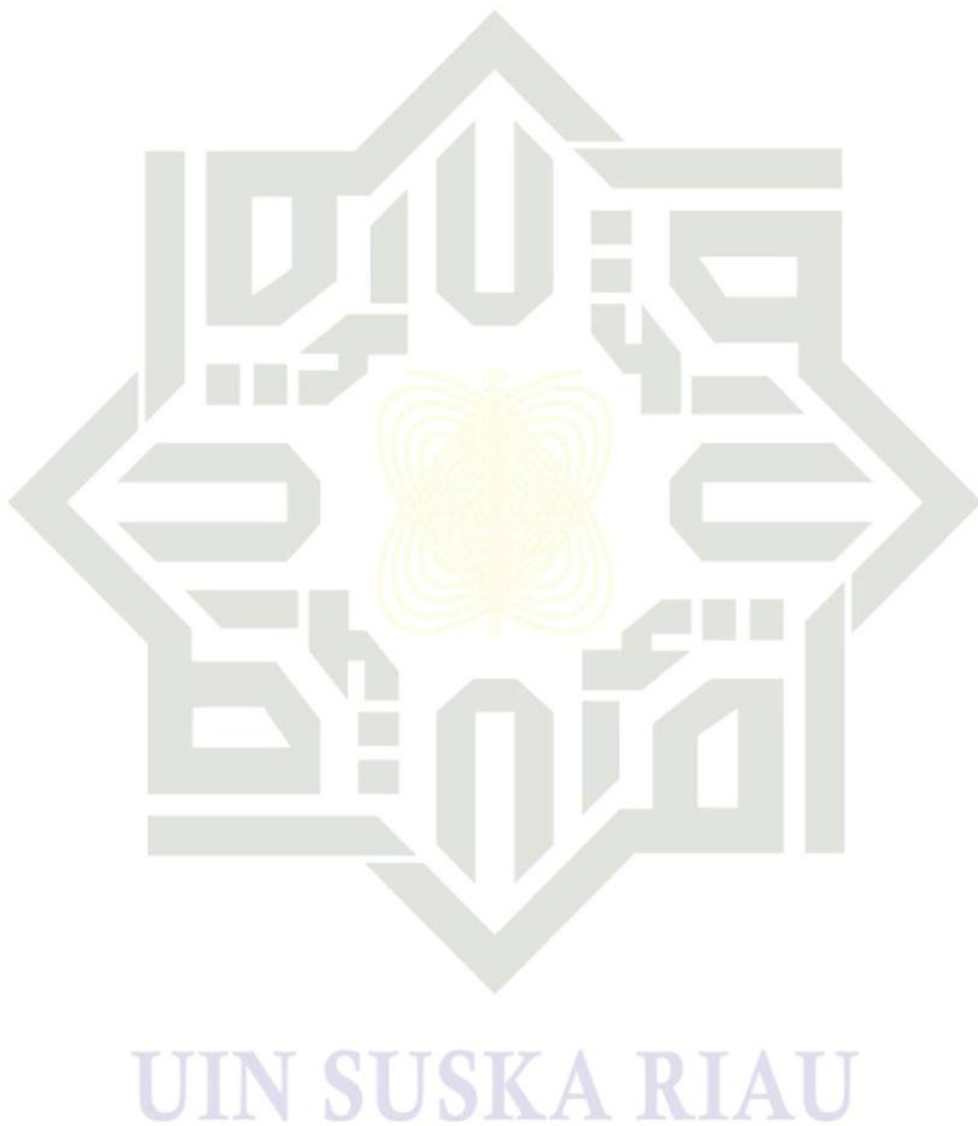
2. Misi Riau Fantasi

- a. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang rekreasi kami mempunyai misi : Kepuasan pelanggan adalah segalanya
- b. Mengembangkan usaha yang lebih besar untuk meningkatkan pendapatan semua komponen perusahaan. (*Sumber: PT. Labersa Hutahaean Group*)

4.6 Struktur Organisasi Riau Fantasi Labersa Water dan Theme Park

Struktur organisasi sangat penting dalam sebuah organisasi dikarenakan fungsinya yang sangat membantu pelaksanaan tanggung jawab akan masing-masing pekerjaan. Adapun manfaat dari fungsi struktur organisasi diantaranya dapat menentukan pelaksanaan pekerjaan, pembagian kerja, pelimpahan wewenang dan hal kekuasaan lainnya. Pengelola Riau Fantasi merupakan perusahaan yang memiliki struktur organisasi di mana kekuasaan tertinggi terletak pada posisi General Manager. Di bawah General Manager terdapat tiga bagian

induk yaitu manager operasional (*Sumber: PT. Labersa Hutahaeen Group*)
Adapun secara rinci struktur organisasi Riau Fantasi Labersa dapat dilihat pada gambar sebagai lampiran di skripsi ini.



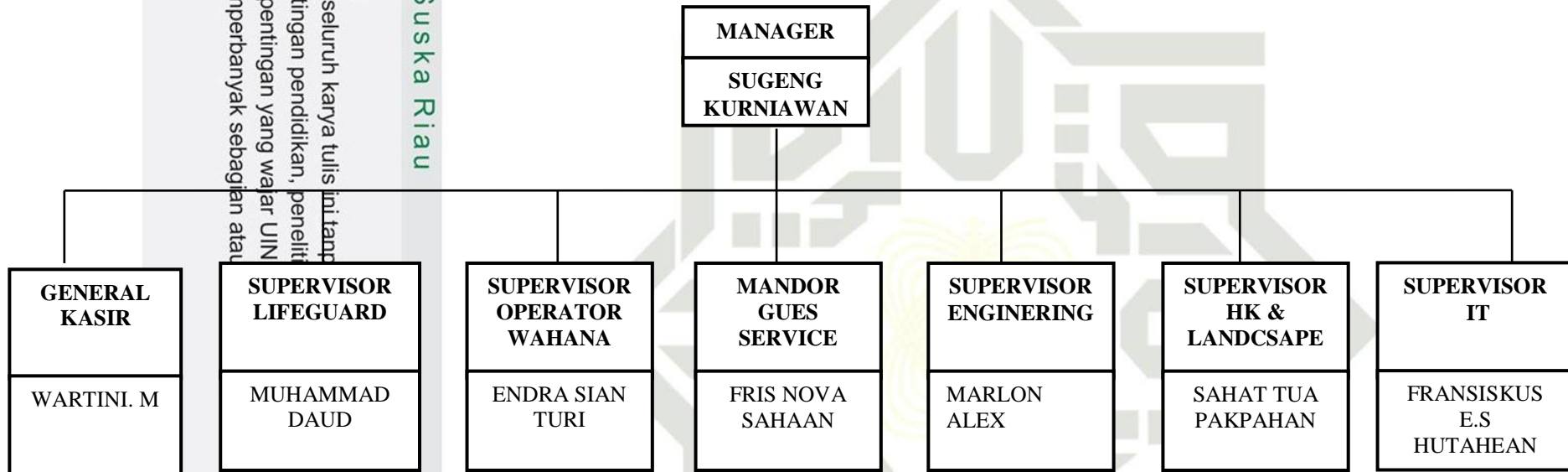
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

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.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Tahun 2020



Sumber : PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi

4.7 Job Description

1. Manajer

Tanggung jawab

- a. Memimpin, mengurus, mengusahakan, dan menjamin terlaksananya usaha dan kegiatan PT.labersa hutahean riau fantasi
- b. Mengembangkan tujuan dan sasaran yang cenderung tumbuh dan berkembang
- c. Merancang dan mengimplementasikan rencana strategi bisnis untuk mempromosikan pencapaian tujuan
- d. Atur dan koordinasikan operasi dengan cara yang memastikan produktivitas maksimum

2. General Kasir

Tanggung Jawab

- a. Menerima seluruh hasil penjualan tunai dari hasil penjualan outlet Riau Fantasi Water Park.
- b. Menerima seluruh hasil penagihan utang dari yang bersangkutan.
- c. Menerbitkan bukti penerimaan kas serta menyerahkan bukti penerimaan kas atas tagihan
- d. Menyetorkan hasil penjualan tunai
- e. Menerima giro dari AP Clerk untuk pembayaran kepada supplier.
- f. Menerima Voucher Payment (bukti penjualan kas) dari AP untuk pembayaran supplier.

3. Supervisor Lifeguard

Tanggung Jawab

- a. Memastikan kinerja penjaga pantai tingkat pertama selama jam kolam renang, memberikan keamanan maksimum dan kepuasan pelanggan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Memposisikan anggota tim penjaga pantai di seluruh area hiburan dan mengawasi operasi penjaga umum.

Mengawasi personel serta Menyelenggarakan pelatihan Lifeguard yang berfokus pada keselamatan, profesionalisme, dan layanan pelanggan

4. Supervisor Operator Wahana

Tanggung Jawab

- a. Briefing dan Menyiapkan Material
- b. Mengoperasikan Mesin dan Melakukan Setting Program Mesin Produksi
- c. Menjaga Produktivitas dan Kualitas Produksi
- d. Memberi Informasi saat Pergantian Shift
- e. Memastikan Lingkungan Kerja Terpelihara Baik
- f. Membuat Laporan

5. Mandor Gues Service

Tanggung Jawab

- a. Melakukan Peninjauan dan pengukuran Lapangan (setting Out)
- b. Menghitung Perkiraan Volume Pekerjaan, kebutuhan tenaga kerja, nahan dan alat
- c. Menghitung Harga Satuan Ongkos Kerja serta Merundingkan Harga Borongan Pekerjaan
- d. Membuat Jadwal dan Rencana Kerja
- e. Menyiapkan Dan Mengatur pembagian Tugas para tukang dan pekerja
- f. Mengawasi kegiatan Para Tukang dan pekerja dalam melakukan pekerjaan
- g. Mengawasi kegiatan para tukang dan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

©

- h. Melaporkan hasil kegiatan pelaksanaan pekerjaan dan menagih pembayaran
- i. Membayar Upah Para Tukang dan Pekerja

6. Supervisor Engineering

Tanggung jawab

- a. Mengkoordinasi kepada bawahan atas pekerjaan yang ada di lapangan dari segi perbaikan dan perawatan mesin produksi di bidang elektrikal seperti program mesin, cara kerja mesin, dan lain - lainnya.
- b. Menginformasikan kepada Atasan setingkat tentang Perkembangan di lapangan dari segi Safety, adanya trouble atau masalah mesin produksi yang menyangkut elektrikal seperti program mesin error, mesin produksi tidak bisa running normal, dan lain - lainnya.
- c. Menginformasikan kepada Atasan setingkat tentang kondisi dan situasi spare part mesin produksi seperti spare motor drive, inverter, monitor touch screen, tombol operation, dan lain - lainnya.
- d. Menjalin kerjasama dan komunikasi yang intensif antar sesama divisi dari segi quality dan produktivity atau request program mesin.

7. Supervisor Hk & Landcsape

Tanggung Jawab

- a. Memberikan Breifing Kepada semua section
- b. Mengecek kehadiran seluruh staff dan Mengawasi standar kerja semua section serta memberikan training program
- c. Mengecek bagian kantor maupun wahana sudah dibersihkn
- d. Bertanggung jawab atas kesiapan dan kebersihan semua

- e. Mengarahkan staff housekeeping sesuai job description masing-masing.
- f. Menjaga dan mengawasi keamanan dan keselamatan kerja riau fantasi

8. Supervisor IT

Tanggung Jawab

- a. Mengatasi masalah jaringan serta Mengembalikan sistem yang bermasalah saat digunakan user dengan waktu singkat.
- b. Melakukan pembaharuan secara berkala pada sistem ataupun aplikasi.
- c. Memasang UPS pada setiap computer dan Memperbaiki semua jaringan komputer yang bermasalah.
- d. Menginstal dan konfigurasi antivirus demi keamanan komputer.
- e. Membersihkan komputer yang digunakan user saat terkena atau teridentifikasi virus.
- f. Membuat atau merangkai jaringan dan kabel data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

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

1. Pengalaman kerja memiliki pengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Waterpark, Pekanbaru. hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung (7,150) lebih besar dari t tabel (1,998) Maka dapat memberikan sumbangan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pelatihan memiliki pengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Waterpark, Pekanbaru. hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung (2,744) lebih besar dari t tabel (1,998) Maka dapat memberikan sumbangan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Fasilitas kerja memiliki pengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Waterpark, Pekanbaru hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t hitung (2,656) lebih besar dari t tabel (1,998) Maka dapat memberikan sumbangan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Fasilitas Kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan kinerja karyawan PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Waterpark,

Pekanbaru. Hal tersebut ditunjukkan dengan F hitung sebesar 26,725 dengan Sig. 0.000 < 0,05. Pengaruh secara serentak ditunjukkan dengan koefisien determinan (R^2) sebesar 56%, sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapatkan, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Disarankan kepada manajemen PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Waterpark, Pekanbaru. agar dapat memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menempati posisi baru yang belum pernah dijalani, agar karyawan dapat menguasai peralatan kerja yang sudah disediakan oleh perusahaan agar mendukung peningkatan kinerja hal ini akan memberikan pengalaman kerja serta keterampilan kerja, sehingga karyawan dapat merasakan beban pekerjaan pada setiap divisi yang berbeda
2. Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Sebaiknya, Perusahaan lebih memberikan perhatian terhadap pelatihan yang diberikan kepada karyawannya terutama instruktur yang melatih para karyawan. Instruktur yang sebaiknya, harus mampu mengajak peserta aktif dalam membahas materi dan juga mampu mentransfer ilmu pengetahuan yang dimilikinya kepada peserta pelatihan kemudian instruktur harus memberikan kesempatan kepada peserta untuk melakukan Tanya jawab dan memberikan simulasi agar karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhannya dalam bekerja sehingga karyawan memiliki sasaran yang lebih jelas.

3. Fasilitas memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Sebaiknya ruangan kerja mampu menunjang pekerjaan karyawan oleh sebab itu ruang kerja perusahaan sebaiknya lebih efisien dan efektif lagi dan peralatan serta perlengkapan kantor maupun area fantasi labersa harus sama-sama lengkap sesuai dengan kebutuhan karyawan, agar tidak munculnya keluhan tentang tentang fasilitas yang kurang memadai didalam kantor mampu menunjang karyawan dalam mengoptimalkan pekerjaan sehingga karyawan mampu menunjang pelaksanaan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan kualitas pekerjaan agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, Serta dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Dan *Terjemahannya*, Departemen Agama Republik Indonesia, Pustaka Agung Harapan.
- Anggita Setia Tjahyanti. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol 19. No 1*
- Amir, dkk. 2016 . *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardy Aktuarial Jakarta Epigram Vol 13. No 1*
- Aprianto, R. Suwanto. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. Vol 24. No 1*
- Asep Rifa'i .2019. *Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabum. Jurnal Ekonomedia : Issn 2252-8369; Stie Pasim; Sukabumi, Jan-Juni 2019; Vol. 08 No. 01*
- Bernadetha. Nadeak 2019. *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan. Penerbit UKI Press. Jakarta.*
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia . Ghalia Indonesia : Jakarta.*
- Hasbuan Malayu Sp. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.*
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.*
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.*
- Kasim. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik*. Rajawali Pers. Depok.
- Khorsul Anam, Edy Rahardja. 2017. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Journal Of Management. Vol. 6 No.4*
- Kotler Dan Anbazhagan. 2014. *Education And Work-Experience-Influence On The Performance Chittoor Sugar Factory. Jurnal Bisnis dan Akuntans. Vol. 19 No.1*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Mangkat Tewel dan Tarore. 2019. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal manis. Vol.2 No.1*

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakrya, Bandung.

_____. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Alfabeta., Bandung.

Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Sinar Grafika Offset, Jakarta.

Octavianus dan Adolfina. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Jurnal Emba Vol.6 No.3*.

Ratih S. Mangkat, Bernhard Tewel dan Rita N. Taroreh. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian. Jurnal EMBA Vol.7 No.7*

Rifa'i, Asep. 2019. *Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. Jurnal Ekonomi STIE Pasim Sukabumi. Jurnal Ekonomedia Vol. 08 No. 01*

Siregar, Syofian. 2013. *Statistic Prametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Situmeang Romauli Rosinta. 2017. *Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah Asian Journal Of Innovation And Entrepreneurship Vol. 02, No. 02*.

_____, R.R. 2017. *Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. Journal of Innovation and Entrepreneurship, vol 02(02), 148–160*.

Sudro, Achmad. 2017. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Universitas Brawijaya Press.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan, Teori Dan Alikasi Dengan Spss*. CV Alfabeta Bandung

Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta. Bandung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Trisofia Junita Mamangkey, dkk 2015. *The Effect Of Training, Experience And Work Enviroment Of ThePerformance Of Employes At Pt. Bangun Company Wenang Beverages Company Manado*.Jurnal Emba Vol.3 No.1.

The Liang Gie. 2012. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty

Umboh, dkk (2016). *Pengaruh disiplin, pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pt. evseval putera mega trading manado. Jurnal manado. Universitas sam ratulangi*

Umam. 2014. *Prilaku Organisasi. CV. Pustaka. Bandung*.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta*.

Wungow Raymond, Octavianus dan Adolfina. 2018. *The Influence Of Work Experience And Job Training On EmployeePerformance Of PT. Telkom Indonesia Manado Branch. Jurnal Emba Vol.6 No.3*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



RIWAYAT HIDUP PENULIS

SITI KHODIJAH dilahirkan di Sekeladi, 02 Februari 1999, Penulis beragama Islam, merupakan anak kelima dari sembilan bersaudara dari pasangan Bapak Rahmad dan Ibu Nurlaisyah. Beralamatkan di Desa Menggala Sakti Km.25 Kecamatan Tanah Putih, Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau. Riwayat pendidikan penulis yaitu, tamatan tahun 2011 di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Desa Menggala Sakti, Kecamatan Tanah Putih, Kabupaten Rokan Hilir.. Kemudian tamatan tahun 2014 pada jenjang MTS AL-Muhajirin Menggala Sakti Kecamatan Tanah Putih, Kabupaten Rokan Hilir, dan tamatan tahun 2017 di jenjang MAS AL-Muhajirin Menggala Sakti Kecamatan Tanah Putih, Kabupaten Rokan Hilir. Selanjutnya penulis melanjutkan jenjang pendidikan di Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA RIAU) tahun 2017 dengan jurusan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Penulis pun sudah menyelesaikan tugas akhir berupa sebuah Skripsi pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Waterpark Pekanbaru” Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir penelitian ini, hanya do’a yang ikhlas untuk kelancaran dalam melakukan penelitian ini serta harus diimbangi dengan usaha pantang menyerah, semoga skripsi yang telah ditulis oleh penulis ini dapat memberikan limpahan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada penulis kedepannya dan orang-orang yang mau berusaha dengan tulus dan ikhlas. Aamiin Ya Rabbal’Alamiin.