

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CLOUD HOSTING
INDONESIA CABANG PEKANBARU**

SKRIPSI**OLEH:****PUTRI RIASWARI****NIM. 11771201213****UIN SUSKA RIAU**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2021 M/1442 H



**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CLOUD HOSTING
INDONESIA CABANG PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Riau

**OLEH:
PUTRI RIASWARI
NIM. 11771201213**



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2021 M/1442 H

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : PUTRI RIASWARI
NIM : 11771201213
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
TUDUL : PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CLOUD HOSTING INDONESIA CABANG PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING**

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

MENGETAHUI



DEKAN

DR. H. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI SI MANAJEMEN

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

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : PUTRI RIASWARI
 NIM : 11771201213
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
 CLOUD HOSTING INDONESIA CABANG
 PEKANBARU
 TANGGAL UJIAN : 14 OKTOBER 2021

**DISETUJUI OLEH
 KETUA PENGUJI**

DR. HJ. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

MENGETAHUI

PENGUJI I

DR. MUHAMMAD APRIL, SH, M. HUM
NIP. 130 712 072

PENGUJI II

ERMANSYAH, SE, MM
NIP. 130 712 070

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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Riaswari
NIM : 11771201213
Tempat/ Tgl. Lahir : Pekanbaru/22-November-1998
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Prodi : SI Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis ilmiah saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 04 Oktober 2021

Yang membuat pernyataan



Putri Riaswari
NIM: 11771201213

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CLOUD HOSTING INDONESIA CABANG PEKANBARU****Oleh:****PUTRI RIASWARI**
NIM. 11771201213

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru. Responden dalam penelitian ini berjumlah 37 orang dengan menggunakan metode sensus. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 23. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru. Secara simultan variabel kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,609 atau 60,9% berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan pelatihan sementara sisanya 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini seperti variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Pengawasan.

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan 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 COMPETENCY AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CLOUD HOSTING INDONESIA, PEKANBARU BRANCH

By:

PUTRI RIASWARI
NIM. 11771201213

The purpose of this study was to determine the effect of competence and training on employee performance at PT. Cloud Hosting Indonesia Pekanbaru Branch. Respondents in this study amounted to 37 people using the census method. With data analysis in this research is quantitative using multiple linear regression method and the data is analyzed using SPSS version 23 program. Based on the results of this study indicate that competence affects the performance of employees at PT. Cloud Hosting Indonesia Pekanbaru Branch. Training has an effect on employee performance at PT. Cloud Hosting Indonesia Pekanbaru Branch. Simultaneously competency and training variables have a significant effect on employee performance variables at PT. Cloud Hosting Indonesia Pekanbaru Branch. The R Square value of 0.609 or 60.9% means that the employee performance variable is influenced by competence and training while the remaining 39.1% is influenced by other variables not used in this study such as the variables of Motivation, Work Environment, Work Experience, Organizational Culture, Supervision.

Keywords : Competency, Training 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 Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'amin, puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru”**. Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama proses penyusunannya. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Terima kasih kepada keluarga tercinta, Ayahanda Junaidi, Ibunda Warniati, Abang Muhammad Mufid Luthfi, Kakak Wilda Mulya Ningsih, Adek Syahsiah Kamila yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si, Bapak Dr. Mahmuzar, M. Hum, dan Ibu Dr. Hj Julina, SE, M. Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhururrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Sahwitri, SE, M.Si selaku Pembimbing Proposal dan Skripsi saya yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
7. Bapak Muklis, S.E, M.M selaku Penasehat Akademis saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
9. Terima kasih kepada Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Seluruh teman-teman lokal C S1 Manajemen angkatan 2017 dan seluruh teman-teman lokal B konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2017. Sahabat seperjuangan Suci Rahmadani, Anis Kurlaili Makrufatun, Pira Diah Utami, Tari Ramadhani Putri, Zikri Yarfaillah, Muhammad Ramadandi, Husnul Akhiar, dan Syafrinal Arif terimakasih atas doa, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi yang telah disusun ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, keterbatasan, baik dari isi maupun konsep penyusunan. Oleh karena itu, penulis menerima dengan terbuka kritik dan saran yang berhubungan dengan skripsi ini yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan selanjutnya. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya. Aamiin ya rabbal'alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, September 2021

Penulis

PUTRI RIASWARI
11771201213

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.5 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2 Kinerja.....	21
2.2.1 Pengertian Kinerja	21
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	23
2.2.3 Indikator Kinerja.....	25
2.2.4 Penilaian Kinerja	26
2.2.5 Tujuan Kinerja	27
2.3 Kompetensi	28
2.3.1 Pengertian Kompetensi	28
2.3.2 Indikator Kompetensi	30
2.3.3 Tujuan Kompetensi.....	31
2.3.4 Jenis-Jenis Kompetensi.....	32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3.5 Manfaat Kompetensi.....	33
2.3.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	34
2.4 Pelatihan.....	35
2.4.1 Pengertian Pelatihan	35
2.4.2 Indikator Pelatihan.....	37
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	38
2.4.4 Tujuan Pelatihan	38
2.4.5 Jenis- Jenis Pelatihan	39
2.5 Pengaruh Antar Variabel.....	40
2.5.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.....	40
2.5.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	42
2.6 Pandangan Islam Tentang Variabel	42
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja.....	42
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Kompetensi.....	44
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Pelatihan	45
2.7 Penelitian Terdahulu	46
2.8 Kerangka Penelitian	49
2.9 Hipotesis	50
2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian	53
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	54
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	54
3.2 Jenis dan Sumber Data	54
3.2.1 Data Kuantitatif	54
3.2.2 Data Primer	55
3.2.3 Data Sekunder.....	54
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.3.1 Wawancara	55
3.3.2 Angket (Kuesioner)	56
3.4 Populasi dan Sampel	57
3.4.1 Populasi.....	57
3.4.2 Sampel	57

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5 Teknik Analisis Data	58
3.5.1 Uji Kualitas Data	58
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	59
3.5.3 Uji Hipotesis	60
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	64
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	64
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	65
4.1.1 Visi Perusahaan	65
4.1.2 Misi Perusahaan	65
4.3 Struktur Organisasi.....	66
4.4 Tugas dan Tanggung Jawab	68
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
5.1 Karakteristik Responden	75
5.1.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
5.1.2 Responden berdasarkan Usia	76
5.1.3 Responden berdasarkan Pendidikan	76
5.1.4 Responden berdasarkan Masa Kerja.....	77
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	78
5.2.1 Variabel Kinerja Karyawan	78
5.2.2 Variabel Kompetensi	80
5.2.3 Variabel Pelatihan.....	82
5.3 Uji Kualitas Data	84
5.3.1 Uji Validitas.....	84
5.3.2 Uji Reliabilitas	84
5.4 Uji Normalitas	89
5.5 Uji Asumsi Klasik	89
5.5.1 Uji Multikolinearitas.....	90
5.5.2 Uji Autokorelasi.....	91
5.5.3 Uji Heterokedastisitas	91
5.6 Analisis Data Penelitian	92

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.6.1 Analisis Persamaan Regresi Liner Berganda.....	92
5.6.2 Uji Parsial (Uji T)	94
5.6.3 Uji F (Uji Simultan)	95
5.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)	96
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian	97
5.7.1 Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja .	97
5.7.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.....	99
5.7.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	100
BAB VI PENUTUP	103
6.1 Kesimpulan.....	103
6.2 Saran	104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

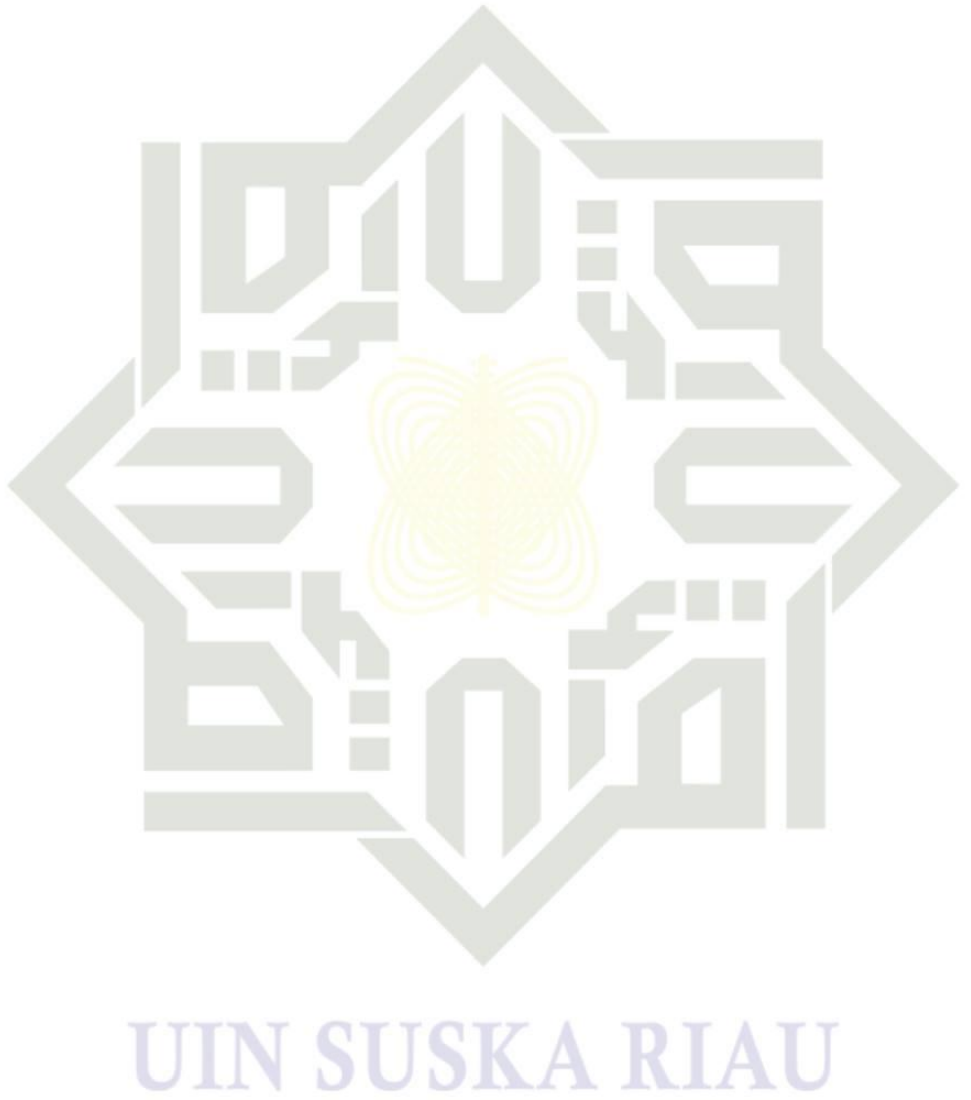
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru Tahun 2016-2020	3
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi Pada PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru tahun 2020	4
Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru tahun 2016-2020	5
Tabel 1.4 Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru	6
Tabel 1.5 Jumlah Karyawan PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru Yang Mengikuti Pelatihan	9
Tabel 1.6 Jenis Pelatihan Yang Diikuti dari Tahun 2016-2020.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	46
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	51
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	75
Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan.....	77
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kompetensi	79
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pelatihan.....	81
Tabel 5.8 Uji Validitas Kinerja	83
Tabel 5.9 Uji Validitas Kompetensi	85
Tabel 5.10 Uji Validitas Pelatihan.....	86
Tabel 5.11 Rekapitulasi Uji Reliabilitas	87
Tabel 5.12 Uji Normalitas	88
Tabel 5.13 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	89
Tabel 5.14 Rekapitulasi Uji Autokorelasi	90
Tabel 5.15 Uji Heteroskedastisitas	91

Tabel 5.16 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda	92
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)	96



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

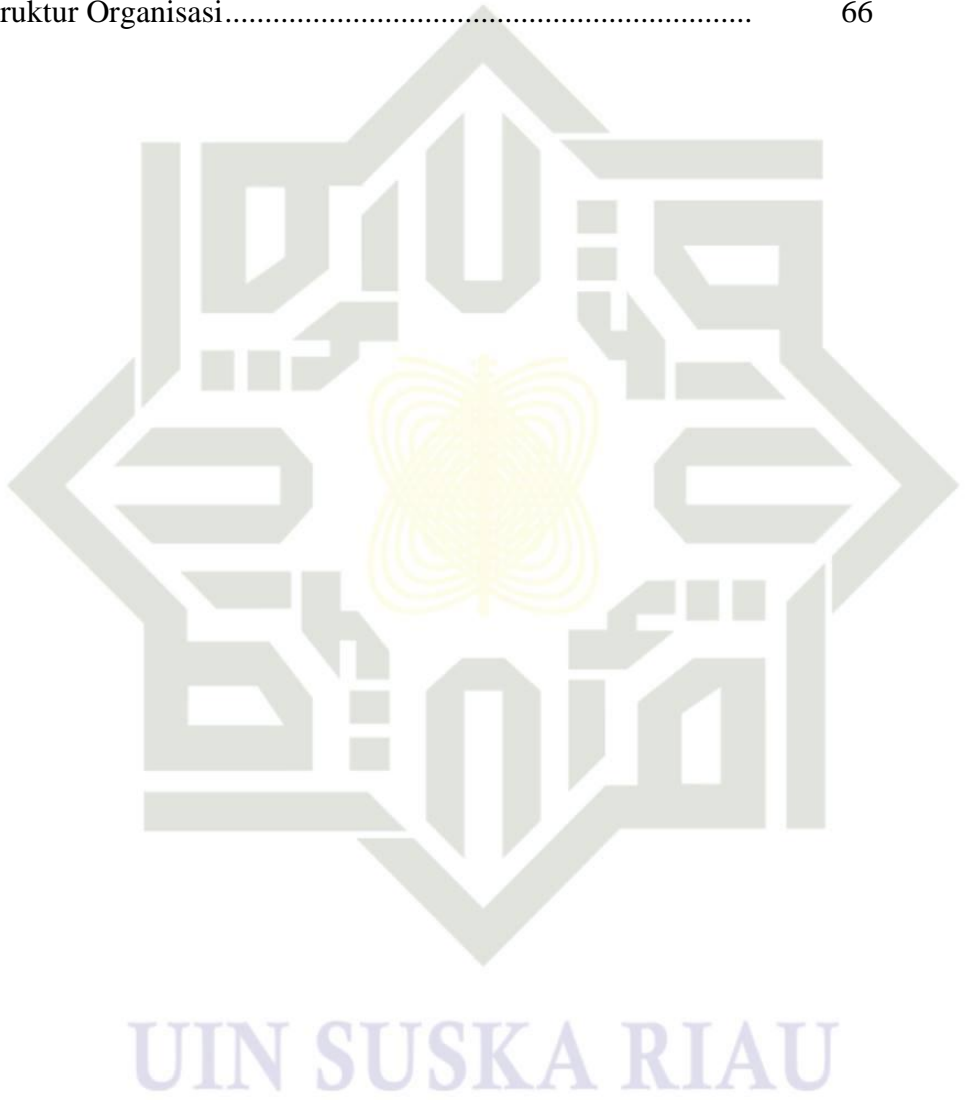
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	66



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi memiliki pencapaian tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan-tujuan itu diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi atau perusahaan penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu komponen produksi yang sangat penting karena sumber daya manusia adalah aset yang menguntungkan bagi organisasi dalam waktu jangka panjang.

Sumber daya manusia yang unggul yang dapat digunakan untuk merealisasikan komitmen serta tujuan organisasi merupakan dambaan setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi serta lingkungan yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan atau pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Kompetensi dan pelatihan merupakan bentuk reaksi yang menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat tergantung pada seberapa baik kompetensi yang dimiliki karyawan dan seberapa efektif pelatihan yang diselenggarakan perusahaan. **Gultom (2019)**

dalam Achmad Sudiro (2017)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan Kompetensi dan Pelatihan.

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, salah satunya adalah kompetensi. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya. Kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan akan berdampak terhadap hasil kerjanya.

Selain kompetensi, pelatihan juga mempengaruhi terjadinya kinerja karyawan. Pelatihan merupakan suatu proses pengajaran kepada pekerja secara sistematis untuk mendapatkan dan memperbaiki keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Jika suatu program pelatihan terselenggara dengan baik, sungguh banyak manfaat yang dapat dipetik oleh para karyawan seperti peningkatan, kemampuan mengambil keputusan, penerapan ilmu dan keterampilan yang baru dimiliki, kesediaan bekerja sama dengan orang lain, motivasi untuk berkembang yang semakin besar, peningkatan kemampuan

melakukan penyesuaian perilaku yang tepat, kemajuan dalam meniti karier, peningkatan penghasilan dan peningkatan kepuasan kerja.

Perusahaan yang menerapkan sistem Kompetensi dan Pelatihan kepada karyawannya adalah PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru yang beralamat Jl. Srikandi No. 02 Pekanbaru. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang IT dimana menyediakan layanan hosting dan domain untuk acara, perusahaan, dll. PT. Cloud Hosting dibangun pada tahun 2016, saat ini sudah ada lebih dari +60.000 Client yang bergabung menggunakan layanan IDCloudhost sebagai solusi tepat untuk website dan aplikasi bagi para Startup, Bisnis Online, UMKM, dan lainnya.

Pada PT.Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru diketahui bahwa jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru dari tahun 2016-2020 dibawah ini :

Tabel 1.1 : Data Jumlah Karyawan PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru tahun 2015-2020

Tahun	Jumlah Karyawan
2016	19
2017	29
2018	25
2019	32
2020	37

Sumber : PT. Cloud Hosting 2020

Dari Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan dari tahun ke tahun, dimana jumlah karyawan pada tahun awal 2016 PT.Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru berdiri masih 19 karyawan, di tahun 2017 jumlah karyawan meningkat menjadi 19 karyawan, selanjutnya di tahun 2018 jumlah karyawan 25.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Semakin berkembangnya perusahaan ini di 2 tahun berikutnya 2019-2020 jumlah karyawan sudah tercatat 37 karyawan.

Berikut ini tabel jumlah karyawan pada PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru pada tahun 2020 berdasarkan divisinya :

Tabel 1.2 : Jumlah Karyawan berdasarkan divisi pada PT. Cloud Hosting Pekanbaru tahun 2020

No	Divisi	Jumlah
1	<i>C Level (BOD)</i>	4
2	<i>Bisnis</i>	8
3	<i>Sales</i>	4
4	<i>Development</i>	3
5	<i>Operasional</i>	17
6	<i>Finance</i>	1
TOTAL		37

Sumber : PT. Cloud Hosting 2020

Dari Tabel 1.2 menunjukkan jumlah karyawan tahun 2020 berjumlah 37 karyawan. Dimana dapat dilihat mayoritas karyawan jabatan PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru adalah mayoritas pada jabatan Divisi *Operasional* yang berjumlah 17 karyawan dan jumlah karyawan yang sedikit pada Divisi *Finance* berjumlah 1 karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan bapak Muhammad Mufid Lathfi yang merupakan Direktur pada PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru pada Rabu, 03 November 2020 pukul 18:08, diketahui memiliki permasalahan tentang kinerja. Kinerja karyawan pada PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru menurun disebabkan karena kualitas karyawan yang masih rendah, disebabkan karena kurangnya ketelitian karyawan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan seperti pada bidang *Operasional* dilihat dari

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

penugasan pekerjaan yang diberikan pimpinan ke karyawan salah satunya dalam pengerjaan masalah *website* atau *server* sehingga tugas yang diberikan tersebut tidak terselesaikan dengan baik dan optimal. Dengan adanya permasalahan tersebut akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan.

Berikut adalah tabel Penilaian Kinerja Karyawan pada PT.Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru :

Tabel 1.3 : Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru tahun 2016-2020

Jumlah		Kinerja Karyawan							
Tahun	Karyawan	Sangat Baik		Baik		Kurang Baik		Tidak Baik	
		(80-100)		(71-79)		(61-70)		(0-60)	
2016	19	6	31%	10	53%	2	10%	1	5%
2017	29	8	27%	14	48%	5	17%	2	6%
2018	25	12	48%	8	32%	3	12%	2	8%
2019	32	15	47%	10	31%	4	12%	3	9%
2020	37	11	29%	13	35%	8	22%	5	13%

Sumber : PT.Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru 2020

Dari Tabel 1.3 penilaian kinerja karyawan pada PT.Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru dapat di lihat hasil persentase yang mengalami fluktuasi, dari Tabel 1.3 tersebut juga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada kriteria kurang baik dan mengalami fluktuasi, keadaan tidak tetap dan selalu berubah dan mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT.Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru kurang optimal. Kualitas dan kuantitas karyawan sebagai ukuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai hasil kerja. Penilaian kinerja karyawan pada PT.Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru diukur berdasarkan tercapai atau tidaknya target serta kemampuan maupun keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan juga loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Permasalahan tersebut akan berdampak pada visi dan misi perusahaan yaitu menjadi perusahaan yang mendukung ekosistem digital dengan akses cepat, teknologi terbaru, dan partner bisnis yang tepat. Penilaian kinerja karyawan pada karyawan PT.Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru diukur berdasarkan kemampuan ataupun keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan juga loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Kompetensi karyawan pada perusahaan ini sangat beragam, kegiatan meningkatkan kompetensi kerja oleh perusahaan harus dilakukan secara berkelanjutan agar dapat mempertahankan konsistensi kinerja, mengevaluasi kinerja yang dinilai masih kurang, dan mengembangkan kualitas kinerja jauh lebih baik. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja karyawan dapat meningkat. Keberagaman tingkat kompetensi tersebut dapat dilihat dari jenjang pendidikan karyawan PT.Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru. Berikut ini tabel Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru:

Tabel 1.4 : Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru

No	Bidang Pekerjaan	Posisi	Tingkat Pendidikan	Jurusan	Jumlah Perbidang	Total
	<i>C Level (BOD)</i>	• <i>CEO</i>	S1	Teknik Informatika	1	4
		• <i>CMO</i>	S1	Sistem Informasi	1	
		• <i>COO</i>	S1	Teknik informatika	1	
		• <i>CTO</i>	S1	Teknik Elektro	1	

© 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.

Bisnis	• <i>Marketing Manager</i>	S1	Ilmu Komunikasi	3	8	
	• <i>Content Writer</i>	SMA	IPS	2		
	• <i>Social Media Specialist</i>	SMA	IPS	1		
	• <i>Video Editor</i>	SMA	IPS	1		
	• <i>Event dan Program</i>	S1	Pendidikan Bahasa Inggris	1		
Sales	• <i>Sales Executive</i>	S1	Psikologi	1	4	
			Teknik Geologi	1		
			Agroteknologi	1		
	• <i>Sales Manager</i>	S1	Manajemen	1		
4	Developement / IT	• <i>Developer</i>	S1	Teknik Informatika	2	3
			SMK	Teknik Komputer Jaringan	1	
Operasional	• <i>Customer Service</i>	D3	Administrasi Kepegawaian	2	17	
			SMA/SMK	Manajemen Perusahaan		2
				Pariwisata		1
		Administrasi Perkantoran		3		
		Perbankan		2		
		S1	Perhotelan	1		
			PGSD	1		
	Agroteknologi		1			
	• <i>Technical Support</i>	SMA/SMK	Akuntansi Teknik	2		
			Komputer Jaringan	2		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	<i>Finance</i>	• <i>Finance Office</i>	S1	Teknik informatika	1	1
TOTAL KESELURUHAN						37

Sumber : PT. Cloud Hosting 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru sangat beragam. Pada bidang *C Level (BOD), Sales, Development / IT, Finance* mengutamakan karyawan dengan jenjang pendidikan sarjana, pada bidang jasa perusahaan ini memiliki karyawan dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda sedangkan bidang *Operasional* karyawan dengan jenjang pendidikan kejuruan.

Karyawan diperusahaan masih kebingungan dalam melakukan pekerjaannya dan sulit dalam memecahkan suatu masalah dikarenakan karyawan tersebut pengetahuan dan keterampilan nya masih kurang contohnya pada karyawan dibidang *Operasional (Customer Service dan Technical Support)* tingkat pengetahuan masih banyak yang kurang terkait dalam layanan *IDCloudHost, masalah website atau server, pembayaran layanan, dll.* Hal ini berpengaruh dengan adanya karyawan yang resign dikarenakan tidak mampu dalam mengerjakan pekerjaannya. Perusahaan ini juga melakukan pelatihan untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka serta meningkatkan potensi yang dimiliki oleh karyawan dengan tujuan untuk mempersiapkan karyawannya untuk mampu dalam menduduki setiap jabatan dan mengatasi risiko atas tanggung jawab pekerjaan yang tekuni serta untuk mempersiapkan diri mengatasi tantangan di masa mendatang serta meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Pemberian pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan

akan lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan jika perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawannya.

Pada PT.Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru pelatihan dilakukan sebanyak 23 kali dalam lima tahun yang bertujuan meningkatkan setiap skill, potensi, kemampuan dan mengarahkan karyawannya untuk mengembangkan karir secara efektif dan efisien. Dari 37 orang karyawan, karyawan yang pernah mengikuti pelatihan sekali atau lebih dari 2 kali yaitu hanya berjumlah 15 orang. Berikut jenis divisi/jabatan karyawan di PT.Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru yang mengikuti pelatihan:

Tabel 1.5 : Jumlah Karyawan PT.Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru Yang Mengikuti Pelatihan

Divisi/Jabatan	Jumlah
Business	4
Operation	8
IT	1
Finance	1
Sales	1
Total	15

Sumber : PT. Cloud Hosting 2020

Berikut beberapa jenis pelatihan yang dilakukan oleh karyawan di PT.Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru dari tahun 2016-2020 sebagai berikut:

Tabel 1.6 : Jenis Pelatihan Yang Diikuti dari Tahun 2016-2020

Tahun	No	Jenis Pelatihan
2016	1	Pelatihan UI/UX Basecamp IDCloudhost
	2	Sertifikasi Kompetensi Operator Komputer Junior
2017	3	CERTIFIED SECURE COMPUTER USER (CSCU)
	4	ACM SIGCHI Chapter
2018	5	MikroTik Certified Network Administrator
2019	6	Red Hat Certified System Administrator
	7	Pelatihan Akuntansi Dasar
	8	Building Online Communities

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	9	Content Marketing : Social Media
2020	10	Certification cPanel & WHM Administrator (CWA)
	11	Certification cPanel & WHM Sales Professional (CPSP)
	12	cPanel & WHM System Administrator I Certification (CWSA-1)
	13	Certification cPanel & WHM System Administrator (CWSA)
	14	Certification Litespeed
	15	Certification Imunify360
	16	Google Ads by GO-JEK Indonesia
	17	Kiat Sukses Menghadapi Tren SEO 2021
	18	Pengenalan & Praktek Design Sprint Pemula
	19	Google Analytic Fundamental
	20	UX Design : 3 Creating Persona
	21	Copywriting Mastery
	22	UX Writing
	23	Understanding Your Consumer Behavior

Sumber : PT. Cloud Hosting 2020

Dari table 1.5 karyawan pada perusahaan yang mengikuti pelatihan hanya berjumlah 15 karyawan dari tahun 2016-2020, beberapa karyawan tidak mengikuti pelatihan dikarenakan program pelatihan yang kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan serta kurang berhubungan dengan praktek dilapangan. Hal ini disebabkan juga oleh dana yang tidak memungkinkan untuk mengikut sertakan seluruh karyawan dan juga disebabkan waktu yang bisa menyita waktu pekerjaan sehingga membuat karyawan lebih memilih bekerja dari pada mengikuti pelatihan

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CLOUD HOSTING INDONESIA CABANG PEKANBARU”**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT CLOUD HOSTING INDONESIA CABANG PEKANBARU?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT CLOUD HOSTING INDONESIA CABANG PEKANBARU?
3. Apakah Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT CLOUD HOSTING INDONESIA CABANG PEKANBARU?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

5. Untuk mengetahui Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT CLOUD HOSTING INDONESIA CABANG PEKANBARU.
5. Untuk mengetahui Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT CLOUD HOSTING INDONESIA CABANG PEKANBARU.
5. Untuk mengetahui Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT CLOUD HOSTING INDONESIA CABANG PEKANBARU.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

1.4 Manfaat Penelitian

Selain diharapkan tujuan penelitian tercapai, penelitian ini juga diharapkan dapat memberi manfaat positif untuk berbagai pihak dan juga perusahaan, serta pihak peneliti :

2. Kegunaan Teoritis, peneliti ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru.
2. Kegunaan Praktis, hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat berbagai pihak ,yaitu:
 - a. Bagi Penulis, diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman peneliti berpengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. Bagi perusahaan, diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 - c. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan refrensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengukuran pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.
 - d. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan refrensi pada penelitian selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan proposal ini dibagi atas 6 bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab. Secara sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas dan menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan hipotesis-hipotesis dan variabel-variabel penelitian, penelitian terdahulu, dan pandangan islam terhadap variable.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan penentuan lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode pengumpulan data serta analisis data. Dengan demikian dapat diketahui berapa jumlah sampel yang dapat penulis ambil, teknik dan metode serta analisis apa yang tepat untuk digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini membahas tentang sejarah singkat perusahaan, Visi dan Misi serta struktur dan uraian pada PT Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

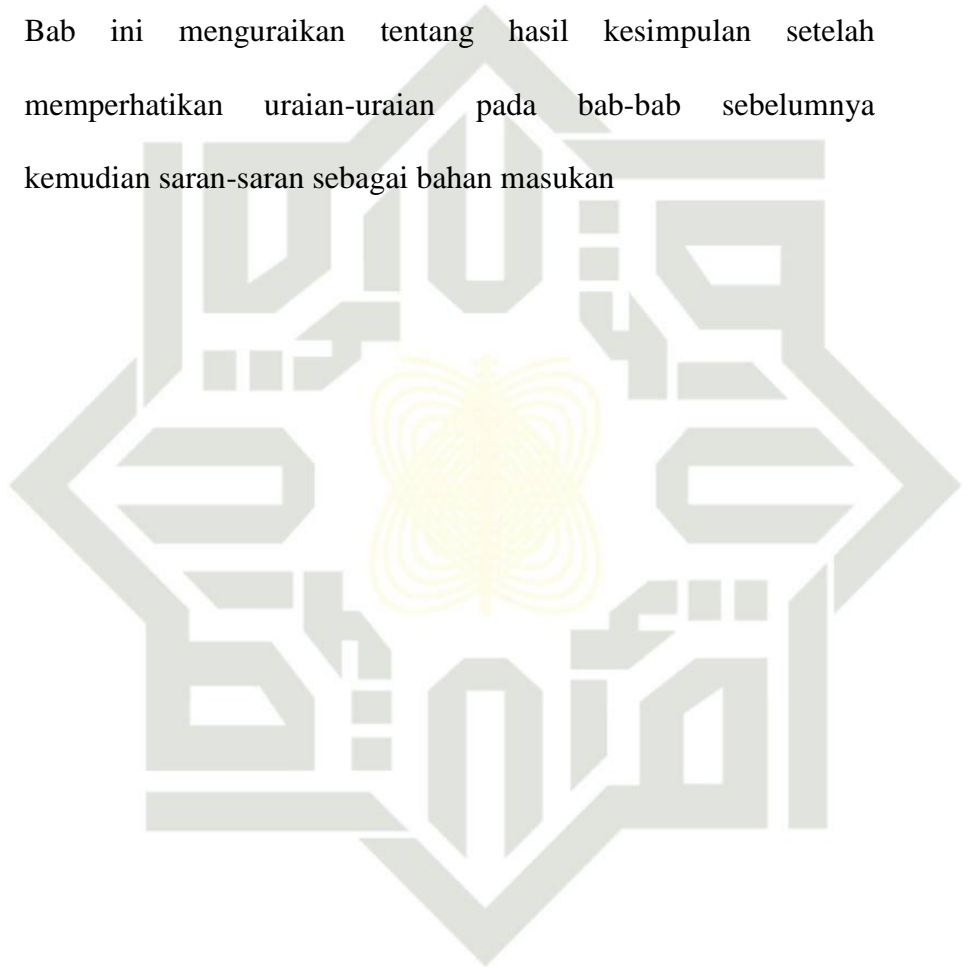
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan

BAB VI : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang hasil kesimpulan setelah memperhatikan uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya kemudian saran-saran sebagai bahan masukan



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Afandi (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya **Sutrisno (2017)**

Sinambela (2017) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen sumber daya manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar :

1. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
4. Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.2 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia **Afandi (2018)** adalah sebagai berikut :

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan
5. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam **Sedarmayanti (2017)** adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Edison, dkk (2016) menyatakan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut yaitu:

1. Data kepegawaian atau Karyawan
Menyediakan data kepegawain atau karyawan, dimana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta riwayat penyakit, dan waktu masa pensiun.

2. Perencanaan dan pengembangan

Merencanakan kebutuhan, mengembangkan kompetensi pegawai atau karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karir yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi dan karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik lagi

3. Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Tidak asal-asalan dalam merekrut agar kinerjanya meningkat.

4. Kompensasi dan kesejahteraan

Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Manajemen harus mengevaluasi terkait layaknya kompensasi yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.

5. Kedisiplinan dan aturan

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

6. Penilaian dan penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses menghargai usaha-usaha dan capaian oleh pegawai atau 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.

7. Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai atau karyawan. Ini adalah proses yang penting yang harus dilakukan oleh pimpinan.

8. Pemeliharaan

Memelihara para pegawai atau karyawan. Sebab dengan turnover yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah. 9. Pengintegrasian Mengintegrasikan atau menjalankan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja sama yang solid melalui harmonisasi.

9. Kesehatan kerja

Memperhatikan kesehatan pegawai atau karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap pegawai atau karyawan wajib diikutsertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

2.1.5 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia **Sihombing, Gultom dan Sidjabat (2015)** terbagi menjadi empat yaitu :

1. Pendekatan SDM

Pendekatan sumber daya manusia (SDM) merupakan pendekatan yang menekankan pada pengelolaan dan pendayagunaan yang memperhatikan hak azasi manusia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Pendekatan Manajerial

Pendekatan manajerial merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggungjawab menyediakan dan melayani kebutuhan sumber daya manusia departemen lain

3. Pendekatan Sistem

Pendekatan sistem merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggungjawab subsistem dalam organisasi.

4. Pendekatan Proaktif

Pendekatan proaktif merupakan pendekatan yang menekankan pada kontribusi terhadap karyawan, manajer, dan organisasi dalam memberikan pemecahan masalah.

2.1.6 Peranan Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia **Hasibuan (2017)** adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan, tenaga kerja yang efektif, sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirements, dan job evaluation
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Pegawai atau karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar perlu adanya pengawasan dan pembekalan kemampuan dan keahlian pada bidangnya. mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya **Rivai (2016)**

Seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Apabila hal tersebut dapat terpenuhi, maka akan timbul perasaan tanggung jawab

terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (karyawan) untuk menghasilkan kinerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (coorporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai perilaku yang relevean dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi

Sedarmayanti (2017).

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang individu ataupun kelompok dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan padanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian, yaitu merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan, yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, begitu juga sebaliknya.
3. Rancangan kerja, yaitu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian atau karakter seseorang. Seseorang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan memperoleh hasil kerja yang baik.
5. Motivasi kerja, yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri atau luar, maka karyawan akan terangsang untuk melakukan sesuatu yang baik.
6. Kepemimpinan, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal

yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota organisasi

8. Komitmen organisasi, yaitu merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan keinginan menjalankan atau kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja **Simamora (Mangkunegara: 2017)** yaitu:

1. Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi, sikap, dan psikologis. Faktor ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman kerja sebelumnya.

2. Faktor Internal Organisasi

Faktor internal organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Keberhasilan memperoleh kinerja yang bermutu akan lebih mudah tercapai apabila pemimpin dan manajemen perusahaan memberikan contoh yang baik serta melakukan bimbingan, pendidikan dan pelatihan kepada para karyawan.

3. Faktor Eksternal Organisasi

Faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam **Kasmir (2016)** yaitu:

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.

5. 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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

5. 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.

2.2.4 Penilaian Kinerja

Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, organisasi membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu seharusnya menggambarkan penilaian kinerja.

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 **Umam (2018)**

Sastrohadiwiryo (2014) "Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyedia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja dengan kinerja atas uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun". Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja

merupakan suatu penilaian tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.

2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Panggabean (2012) Penilaian kinerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer Sumber Daya Manusia (SDM) yang lain, seperti perencanaan SDM, penarikan dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemecatan.

Tujuan penilaian kinerja dan manfaatnya **Bangun (2012)** antara lain sebagai berikut:

4. Evaluasi antar individu dalam organisasi
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Ujian ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
4. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan atau pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai atau karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melakukan pendidikan maupun pelatihan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4. Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan organisasi dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Tujuan dan manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas

2.3 Kompetensi**2.3.1 Pengertian Kompetensi**

Dalam buku *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia* **Ahmad Sudiro (2017)** bahwa banyak perusahaan telah memberikan usaha yang besar kedalam mengartikan kompetensi yang dibutuhkan untuk pekerjaan manajerial. Kompetensi yang merupakan nilai terbesar adalah kompetensi dibutuhkan didalam kelompok manajerial yang kecil dengan misi yang jelas dan keseimbangan yang dibutuhkan dari kompetensi tersebut.

Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi **Sedarmayanti (2017)**.

Kompetensi mempunyai peranan yang penting karena kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dapat tercapai apabila didukung oleh pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi.

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul ditempat kerja. **Moheriono (2014)** kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut **Wibowo (2016)**

Kompetensi mempunyai peranan yang penting karena kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Oleh karena itu, keberhasilan

organisasi dapat tercapai apabila didukung oleh pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi.

2.3.2 Indikator Kompetensi

Wibowo (2016) memberikan penjelasan masing-masing indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan (Skill)

Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.

Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.

2. Pengetahuan

Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

3. Konsep diri (sikap)

Adalah sikap. Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

5. Motif

Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2.3.3 Tujuan Kompetensi

Penggunaan kompetensi dalam organisasi pada umumnya memiliki beberapa tujuan **Sutrisno (2013)** yaitu:

5. Pembentukan pekerjaan
5. Evaluasi pekerjaan dan sistem imbal jasa
5. Rekrutmen dan seleksi
5. Pembentukan dan pengembangan organisasi
5. Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.3.4 Jenis-Jenis Kompetensi

Palan dalam Kaswan (2017) mengatakan ada 4 jenis kompetensi,

yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi Inti

Kompetensi ini ada pada level organisasi, dimana organisasi menginginkan kompetensi dan nilai-nilai intinya berlaku universal diseluruh organisasinya, yang diidentifikasi melalui serangkaian diskusi kelompok sehingga menghasilkan daftar singkat berisi kurang dari sepuluh kompetensi

2. Kompetensi Fungsional

Kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja dan output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

3. Kompetensi Perilaku

Kompetensi perilaku ialah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan, dimana kompetensi ini ada pada level individu yang dapat diidentifikasi menggunakan basis data generik atau dengan teknik wawancara perilaku.

4. Kompetensi Peran

Kompetensi yang berkaitan dengan level posisi, dimana kompetensi ini merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang didalam sebuah tim.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3.5 Manfaat Kompetensi

Kompetensi individu ini mempunyai peranan yang sangat penting di dalam efektivitas pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan atau juga profesinya.

Ruky dalam Edy Sutrisno (2017) perusahaan-perusahaan besar itu menggunakan kompetensi ialah sebagai dasar dalam merekrut tenaga kerja.

Adapun beberapa manfaat dalam merekrut karyawan yang memiliki kompetensi diantaranya sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja serta juga harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
2. Kompetensi individu itu dapat digunakan ialah sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
3. Kecakapan tenaga kerja itu akan memaksimalkan produktivitas perusahaan.
4. Kecakapan atau kompetensi tenaga kerja bisa dijadikan dasar di dalam mengembangkan sistem remunerasi.
5. Kompetensi itu dapat membantu perusahaan untuk bisa beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.
6. Kompetensi dapat memudahkan perusahaan di dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3.6 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Beberapa faktor yang mempengaruhi Kompetensi **Wibowo (2016)**

yaitu:

3. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka mampu dalam melakukan sesuatu dan dikerjakan dengan mudah.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran penting dalam kompetensi, seperti berbicara di depan umum. Dengan keterampilan berbicara, kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi akan meningkat.

3. Pengalaman

Pengalaman adalah elemen kompetensi yang perlu. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu dengan merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungannya.

5. Motivasi

Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, maka akan menemukan peningkatan akan penguasaan dalam sejumlah kompetensi

yang memengaruhi kinerja. f. Isu Emosional Kondisi emosional seseorang berpengaruh dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik. Gangguan emosional seperti rasa takut dan malu dapat menurunkan penampilan kerja.

6. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, dan motivasi kerja yang akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

2.4 Pelatihan

2.4.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan kompetensi dari pendidikan proses belajar di mana tujuan tersebut yaitu membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan keterampilan secara softskill maupun hardskill yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Proses yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi, program pelatihan menyediakan para karyawan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang dapat di gunakan dalam lapangan pekerjaan.

Andrew E. Sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017) “Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”

Dewi Hanggraini (2012) pelatihan suatu kegiatan dari perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan tingkah lauk,keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya,dengan demikian latihan yang dimaksud adalah dalam pengertian yang luas,sehingga tidak terbatas.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar **Widodo (2015)**

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, dapat di katakan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Mangkunegara (2017) terdapat Indikator - indikator pelatihan diantaranya:

1. 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.

3. Metode Yang Digunakan

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

4. Kualifikasi Peserta

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

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

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan **Marwansyah (2016)** adalah sebagai berikut :

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

2.4.4 Tujuan Pelatihan

Suparyadi (2015) adapun tujuan dari pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya.

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

2.4.5 Jenis-jenis Pelatihan

Jenis-jenis pelatihan terbagi menjadi 4 (empat jenis) pelatihan yang berbeda **Akrani dalam Kaswan (2016)** adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan induksi

Bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat, ini merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi tersebut, tujuannya memberikan informasi “selayang pandang” kepada karyawan.

2. Pelatihan pekerjaan

Berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberikan informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.

3. Pelatihan untuk promosi

Adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi, tujuannya untuk memberi kesempatan pada karyawan melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level lebih tinggi.

4. Pelatihan penyegaran

Adalah memperbaharui ketrampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.

5. Pelatihan untuk pengembangan manajerial

Adalah diberikan kepada manajer agar meningkatkan efesiansinya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi, perusahaan harus menyediakan semua jenis pelatihan.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja **Wibowo (2012)**

Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. **Noe (2012)** bahwa pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan dan sangat penting untuk keberhasilan kinerja perusahaan.

Karakteristik utama dari aktivitas pelatihan yang berkontribusi terhadap daya saing adalah apabila aktivitas tersebut dirancang sesuai dengan proses perancangan pengajaran. Proses perancangan pelatihan mengacu pada pendekatan sistematis untuk mengembangkan program-program pelatihan. Proses perancangan pengajaran menekankan bahwa praktik-praktik pelatihan yang efektif melibatkan lebih dari hanya memilih penyedia pelatihan dan metode pelatihan yang paling terkenal atau paling bersemangat **Noe (2012)**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.5.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh **Ardiansyah, M. Al Musadieg dan Ika Ruhana (2014)** hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Research and Development PT. Gatra Mapan Malang. **Bangun (2012)** karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka hubungan antara pelatihan dengan kinerja semakin menjadi penting.

Dari kedua pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa pelatihan bukanlah merupakan suatu tujuan, tetapi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan tanggung jawab untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu sangat diperlukan pelatihan bagi sumber daya manusia agar para karyawan bisa paham dan mengerti atas pekerjaan mereka, dan diyakini memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam bentuk non keuangan yaitu kinerja karyawan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan.

2.6 Pandangan Islam Tentang Variabel

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja dalam islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara, tanpa adanya profesionalisme dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan, serta menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi. Sebagaimana firman Allah dalam **Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19**:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفَيْهِمْ أَعْمَلُهُمْ ۚ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Artinya: dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan (Q.S Al-Ahqaf ayat 19)

Dari ayat bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dari bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Firman Allah dalam **Al-Qur'an surat Al-A'raaf ayat 39** :

وَقَالَتْ أُولَئِكَمُ لِأَخْرَجَهُمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فَنُدَوُّوهُمُ الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ

Artinya : “Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan” (Q.S Al-A'raaf ayat 39)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya segala kelebihan hanya milik Allah, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan ukhrowi, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Kompetensi

Bersyukur adalah salah satu cara yang dilakukan oleh manusia atas apa yang Allah SWT berikan. Syukur yang dimaksud bisa dari berbagai hal, misalnya syukur terhadap kenikmatan Allah yang berupa kompetensi (akal). Hal itu dijelaskan pada firman Allah dalam QS. Yunus ayat 100, berbunyi:

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَيَجْعَلُ الرَّجْسَ عَلَى الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ

Artinya: “Dan tidak ada seorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang yang tidak mengerti” (Q.S. Yunus : 100).

Ayat di atas dapat dihubungkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu seseorang dalam melakukan segala hal harus mempergunakan kompetensinya dengan baik, seperti dalam suatu instansi atau perusahaan. karyawan harus memanfaatkan kompetensi untuk pencapaian tujuan instansi atau perusahaan. Karena dengan kompetensi yang sesuai dengan tugasnya, maka karyawan bisa menyelesaikan tugas dari perusahaan.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Pelatihan

Pengembangan sumber daya manusia tersebut setidaknya-tidaknya meliputi kegiatan transformasional. manajemen perubahan, motivasi, manajemen waktu, manajemen stres, program pemdampingan karyawan, pembentukan tim, pengembangan organisasi, pengembangan karir, serta pelatihan dan pengembangan. Aspek-aspek tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja tempat kerja.

Perkembangan itu dapat dijejaki dari program pelatihan pemagangan pada abad kedelapan belas pada industri kecil. Kemudian berkembang menjadi program pendidikan vokasi yang diikuti dengan program pelatihan mekanikal atau dikenal dengan factory scholls pada waktu revolusi industri. Dari sekian banyak aspek pengembangan sumber daya manusia dan melihat perkembangannya, pelatihan merupakan satu aspek yang menempati posisi yang penting. Tulisan ini akan menitikberatkan pembahasan pada aspek pelatihan.

Sebagai suatu upaya Islamisasi Pengetahuan dan memperkenalkan perspektif syariah Islam dalam hal pelatihan sumber daya manusia berkualitas (ulul albab). Beribadah sesuai yang telah dilakukan rasulullah SAW adalah pekerjaan utama seorang muslim yang harus dilakukan. Allah SWT berfirman dalam **QS Adz-dzariyat ayat 56:**

٥٦: وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: "Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku."

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.7 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa literatur dari penelitian sebelumnya tentang Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

NO	Penelitian / Publikasi	Judul	Hasil	Beda
1.	Ilman Ataunur, Eny Ariyanto Telaah Bisnis Volume 16, Nomor 2, Desember 2015	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk	Peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat tergantung pada seberapa baik	Terletak perbedaan pada Lokasi Penelitian
2.	Setyowati Subroto "Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.12 No.1 2018"	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tegal Shipyard Utama yang bergerak dibidang industri galangan kapal.	Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	Terdapat 1 Variabel berbeda dan lokasi penelitian berbeda
3.	Yuyuk Liana, Jurnal Administrasi dan bisnis, Volume: 12, Nomor 1, juni 2018	Pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan	Terletak perbedaan pada Variabel X_2 , X_3 dan Lokasi Penelitian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

		Timur)	positif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur)	
4.	Dina Rande “102 e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 hlm 101-109 ISSN: 2302-2019”	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara	Besarnya pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh motif (motives), sifat (traits), konsep diri (self-concepts), pengetahuan (knowledge), dan keterampilan (skills).	Perbedaan terletak pada hanya 1 variabel X serta Lokasi penelitian
5.	Tommy Hartono, Mauli Siagian “Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT) Vol.7 No.1 Januari-	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sejahtera Batam	Dikatakan dapat mempengaruhi dengan signifikan secara bersama-sama diantara variabel	Variabel X ₁ berbeda dan lokasi penelitian berbeda

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

	APRIL 2020, hal. 2020-237”		disiplin kerja dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sejahtera Batam diterima.	
6.	Nia Kusuma Wardhani, “International Journal of Human Capital Management E-ISSN 2580-9164 Vol. 1, No.2 , December 2017, p 81-94”	Influence competence, transformation al leadership, sosial capital and performance on employee careers	Kompetensi, kepemimpinan transformasional dan performa berpengaruh positif terhadap karir karyawan	Variabel X ₂ , X ₃ dan lokasi penelitian berbeda
7.	Raniasari Bimanti Esthi, Inggritz Savhira, Journal of Reseach in Business, Economics, and Education Volume 1 E-ISSN 2686-6056 Issue 2 25 December 2019	“The influence of work training, competence and discipline of work on employee performance in PT. Lestarindo Perkasa”	Pelatihan kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lestarindo Perkasa	Jumlah variabel dan lokasi penelitian berbeda
8.	Dr . Amir Elnagal dan Amen Imran “European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.5, No.4, 2013”	The Effect of Training on Employee Performance	Pentingnya pelatihan dan pengaruhnya terhadap karyawan kinerja atau mereka percaya bahwa pelatihan meningkatkan biaya perusahaan.	Terdapat 2 Variabel dan lokasi penelitian berbeda

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

X1 = Kompetensi

X2 = Pelatihan

Y = Kinerja Karyawan

2.9 Hipotesis

Perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. **Sugiyono (2018)**

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti.

Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

Dengan mengacu pada dasar pemikiran yang bersifat teoritis dan berdasarkan studi empiris yang pernah dilakukan berkaitan dengan penelitian dibidang ini, maka akan diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 :Diduga Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru.

Untuk menumbuhkan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan, maka faktor kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan memiliki kompetensi yang baik maka akan memiliki ketrampilan dalam dalam menyelesaikan masalah dengan cepat, mempunyai inovasi dan kreatifitas dalam mengembangkan skill yang dimilikinya selain itu juga memiliki inisiatif yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan Nia Kusuma Wardhani (*International Journal of Human Capital Management E-ISSN 2580-9164 Vol. 1, No.2, December 2017*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tentang pengaruh kompetensi, kepemimpinan transformasi, modal sosial, dan kinerja terhadap karir karyawan pada Universitas Mercu Buana. Penelitian ini menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja. Jika karyawan ingin memiliki kinerja yang tinggi maka perlu dilakukan peningkatan Kompetensi baik *hardskill* maupun *softskill*.

H2 : Diduga Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru.

Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Adanya pelaksanaan program pelatihan, akan bisa membentuk dan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan karyawan, bahkan kemampuan dan pengetahuan yang karyawan dapatkan harus menjadikan mereka ahli dalam melakukan tugasnya, karena keahlian sifatnya spesifik dan fokus.

Penelitian yang dilakukan Dr . Amir Elnagal dan Amen Imran “European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (*Paper*) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.5, No.4, 2013” tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan yang efektif adalah intervensi bijaksana yang dirancang untuk mencapai pembelajaran diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, Penelitian ini menegaskan proposisi bahwa pelatihan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

H3 : Diduga Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru.

Penelitian yang dilakukan Rianasari dan Savhira (*Journal of Reseach in Business, Economics, and Education Volume 1 Issue 2 25 December 2019 E-*

ISSN 2686-6056) tentang pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestarindo Perkasa. Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan berfungsi untuk membina dan mengembangkan kemampuan karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal. Satu diantara sekian banyak tujuan program pelatihan yang dilakukan manajemen ialah untuk meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja.

2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep Operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur **Sugiyono (2018)**.

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Kinerja (Y), serta variabel independen yaitu Kompetensi (X_1) dan Pelatihan (X_2)

Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-	a. Kualitas (mutu) b. Kuantitaas (jumlah) c. Waktu (jangka	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat Kasmir (2016)	waktu) d. Kerja sama antar karyawan e. Pengawasan Kasmir (2016)	
2.	Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2016)	1. Keterampilan (Skill) 2. Pengetahuan 3. Konsep diri (sikap) 4. Sifat (Trait) 5. Motif Wibowo (2016)	Likert
3.	Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Mangkunegara (2017)	1. Tujuan Pelatihan 2. Materi 3. Metode Yang Digunakan 4. Kualifikasi Peserta 5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur) Mangkunegara (2017)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

PT Cloud Hosting Indonesia (IDCloudHost) beralamat di Jalan Raya Bojong Soang, Bojongsoang, Kec. Bojongsoang, Bandung, Jawa Barat merupakan salah satu Web Hosting Provider yang Ada di Indonesia yang memiliki kantor cabang di Pekanbaru berlokasi di jalan Srikandi, Widya Graha II Blok i.2 Kelurahan Delima , Kecamatan Tampan, Pekanbaru, Riau. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan 02 Oktober hingga 27 April 2021.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

1. Data Kuantitatif

Sugiyono (2018) Pengertian data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru yang dapat dihitung.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Sugiyono (2018) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dan kuesioner dengan subjek penelitian. Dalam penelitian ini data primer berupa catatan hasil wawancara dengan 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.

PT. Cloud Hosting. Kegiatan Kuesioner dengan memberikan angket ke karyawan mengenai apa yang diteliti tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu melalui Informasi di Internet mengenai Perusahaan Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru tersebut, di peroleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu, data jumlah karyawan, data tingkat Pendidikan karyawan, jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan, dan data lainnya yang berbentuk table dan laporan **Sugiyono (2018)**

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2018) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Wawancara dan Kuesioner.

3.3.1 Wawancara

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu, yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pertanyaan dan yang diwawancarai (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah diberikan **Moleong (2014)**.

Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian ini dengan cara melakukan Wawancara Langsung kepada Direktur dan Karyawan di Perusahaan Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru terkait Variabel yang dilakukan dalam Penelitian.

3.3.2 Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, penelitian membagikan angket langsung kepada Karyawan PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru. **Noor (2011)**

Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai kepribadian, komitmen organisasi, budaya organisasi serta kinerja karyawan. Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dan penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Skala Likert, yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada Penelitian ini Populasinya yang ada pada Perusahaan Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru terdiri dari 37 orang yaitu *C Level (BOD) 4, Bisnis 8, Sales 4, Development 3, Operasional 17, Finance 1.*

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga kerja, dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative.

Teknik sampel jenuh dikarenakan Populasi pada penelitian ini kurang dari 100, karena jumlah sampel 37 maka semua populasi dijadikan sampel.

Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 karyawan.

3.5 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2018) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang telah diajukan. Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

3.5.1 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui :

1. Uji Realibilitas

Ghozali (2018) uji Realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai. (ronbach alpha > 0,60).

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. **Ghozali (2018)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (*correlated / total indikator*) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung (*correlated / total indikator*) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik. OLS ada 2 macam, yaitu: regresi linear sederhana dan regresi linear berganda.

1. Uji Normalitas

Ghozali (2018) bahwa Uji Normalitas bertujuan menuji apakah data berdistribusi normal/tidak. Dapat dikatakan normal jika probabilitas (σ) $> 0,05$

2. Uji Multikolinieritas

bahwa Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui tolerance value dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika tolerance value $> 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas. **Ghozali (2018)**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas. **Ghozali (2018)**

4. Uji Auto Korelasi

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

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

3.5.3 Uji Hipotesis

Sugiyono (2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4. Regresi Linier Berganda

Suliyanto (2011) Model Regresi Linier Berganda merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Persamaan Regresi ini memuat nilai konstanta atau intercept nilai koefisien regresi dengan variabel bebasnya.

Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan.

Sugiyono (2018) persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Kompetensi

b₁ = Koefisien Regresi X1

X2 = Pelatihan

b₂ = Koefisien Regresi X2

e = Variabel Pengganggu

4. Uji f (Uji Simultan)

Uji f akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian (ANOVA)*.

Sugiyono (2018) Pengujian Uji F dapat menggunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila F (hitung) $>$ F (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05
- b. H_o diterima apabila F (hitung) $<$ F (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05

4. Uji t (Uji Parsial)

Sugiyono (2018) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien Korelasi Parsial

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05
- a. H_o diterima apabila t (hitung) $<$ t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefesien diterminasi dengan simbol r^2 merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Definisi berikutnya menyebutkan bahwa r^2 merupakan rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat model dengan variabilitas nilai data asli. Secara umum r^2 digunakan sebagai informasi mengenai kecocokan suatu model. Analisis determinasi simultan digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh Kompetensi (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

Sugiyono (2018) rumus untuk menghitung koefisien determinasi yang telah dirumuskan sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PT. Cloud Hosting merupakan perusahaan yang bergerak dibidang IT dimana menyediakan layanan hosting dan domain untuk acara, perusahaan, dll. PT Cloud Hosting (IDCloudHost) salah satu Web Hosting Provider yang Ada di Indonesia dengan Menawarkan Layanan Seperti Pendaftaran Domain, Cloud Hosting, Server (VPS & Dedicated Server), Reseller Domain & Hosting, dan Beberapa Layanan Lainnya.

Perusahaan ini dibangun pada tahun 2015 memiliki kantor cabang di Kota Pekanbaru berlokasi dijalan Srikandi, Widya Graha II Blok i.2 Kelurahan Delima , Kecamatan Tampan, Pekanbaru, Riau. Saat ini sudah ada lebih dari +60.000 Client yang bergabung menggunakan layanan IDCloudhost sebagai solusi tepat untuk website dan aplikasi bagi para Startup, Bisnis Online, UMKM, dan lainnya.

IDCloudHost menggunakan teknologi termutakhir sehingga akan memberikan Keamanan dan Performa terbaik dengan SLA 99,99%. IDCloudHost memberikan pilihan data center yang tersebar di berbagai negara seperti Indonesia, Singapura dan Inggris. Dengan tim yang unggul dibidangnya untuk senantiasa memberikan Pelayanan dan Support Terbaik.

Perusahaan ini bergerk pada Web Hosting dan Cloud Infrastructure di Indonesia yang menyediakan layanan Web Hosting, Web Hosting Terbaik, Web Hosting Unlimited, dan Web Hosting Indonesia dengan dukungan Control Panel

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Cpanel untuk kebutuhan Website dan Aplikasi yang dibutuhkan pelanggan. Control Panel Cpanel sendiri merupakan Control Panel paling populer di Indonesia, meskipun banyak Web Hosting yang mempunyai harga mahal saat ini, tidak perlu khawatir dengan perubahan atau kenaikan harga dari Cpanel untuk menjamin Web Hosting website dan aplikasi pelanggan tetap Aktif, karena IDcloudhost menjamin konsistensi Harga dengan penawaran Web Hosting Murah dan menawarkan Web Hosting Unlimited dengan dukungan berbagai fitur dan teknologi terbaik serta dukungan dan jaminan keamanan untuk data dan informasi yang ada pada website selama berada di IDcloudhost.

4.2 Visi dan Misi

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan web provider Indonesia terbesar, terlengkap, dan terpercaya dengan membawa nilai - nilai sosial dalam mendukung ekosistem digital di Indonesia.

b. Misi Perusahaan

Menjadi *One Stop Rladorm to Go Digital* bagi seluruh lapisan masyarakat dengan akses cepat, teknologi terbaru, dan partner bisnis yang tepat untuk pengembangan bisnis klien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu badan yang didalamnya ada orang-orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka orang-orang yang bekerja sama ini harus diatur sedemikian rupa sehingga masing-masing orang tersebut akan mengetahui dan tanggung jawab sera kepada siapa harus bertanggung jawab.

Struktur organisasi dibutuhkan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan atau keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu wadah untuk mengatur seluruh aktivitas maupun kegiatan pada PT.Cloud Hosting Pekanbaru. Berikut terlampir struktur organisasi pada PT.Cloud Hosting Indonesia Cabang 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.



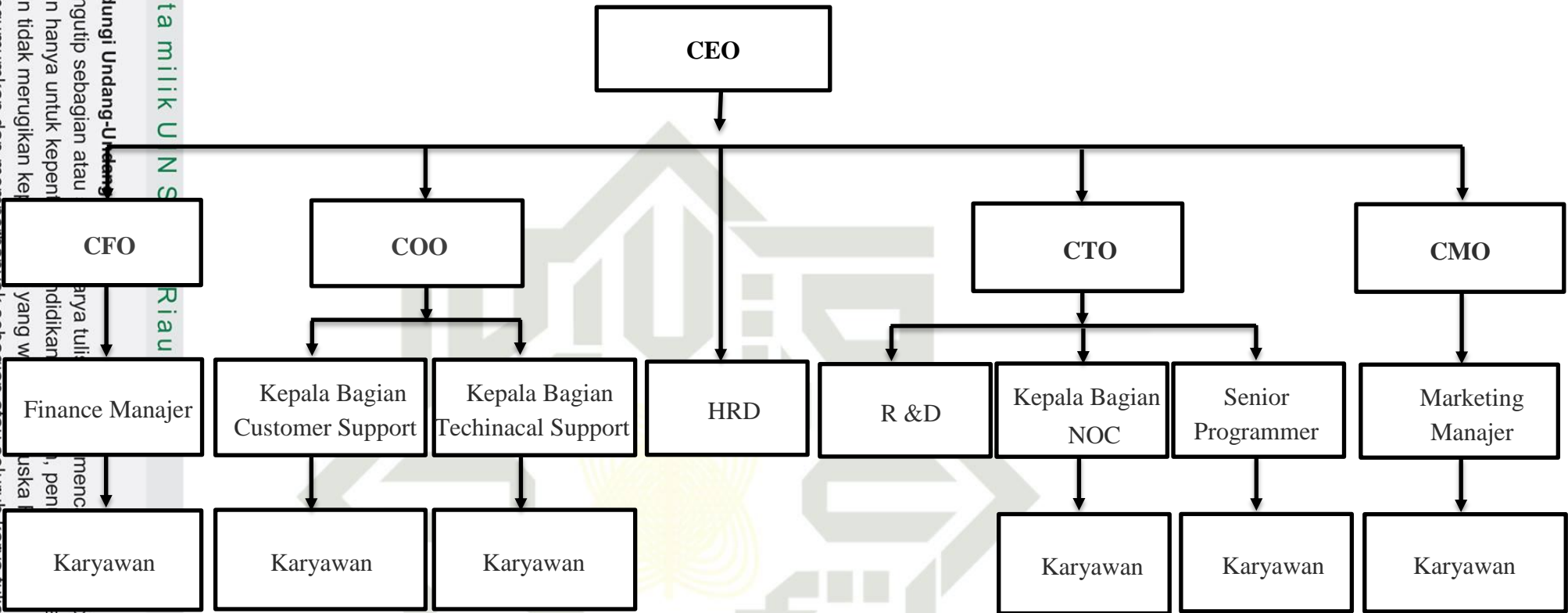
© Hak Cipta milik UIN SUSKA RIAU

Riau

State Islamic Univ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin tertulis dari penerbit, kecuali dalam hal pengutipan untuk keperluan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan buku, dan sebagainya.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin penerbit.

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT.Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru



Sumber : PT. Cloud Hosting 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4.4 Tugas dan Tanggung Jawab

1. CEO (Chief Executive Officer)

CEO mengacu pada tugas seseorang sebagai pemimpin tertinggi perusahaan, yang mana bertanggung jawab akan keberlangsungan suatu usaha. Seorang *Chief Executive Officer* (CEO) adalah manajer eksekutif peringkat tertinggi dan pembuat keputusan di organisasinya. Tugasnya di perusahaan bisa luas. Mulai dari menentukan arah strategis bagi perusahaan hingga mempertahankan kesadaran tentang apa yang dilakukan pesaing, CEO dituntut untuk memimpin, mengelola, dan beroperasi pada level tinggi untuk memastikan keberhasilan bisnis.

2. CFO (*Chief Financial Officer*)

Mengkoordinir tata Kelola semua hal yang berkaitan dengan uang, seperti mengawasi perencanaan, melakukan pencatatan, sampai mengurus administrasi keuangan organisasi tersebut. tugas CFO adalah melacak arus kas dan perencanaan keuangan sebuah perusahaan. Selain itu, CFO juga bertugas menganalisis kekuatan, kelemahan keuangan perusahaan serta mengusulkan tindakan korektif pada perusahaan. Mereka harus menyelesaikan akuntansi tersebut sesuai tanggal yang telah ditentukan.

a. *Finance Manajer*

Manajer keuangan merupakan jabatan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena sebagai ujung tombak yang berkaitan dengan keuangan. Peran manajer keuangan dapat beragam, tergantung pada ukuran dan kompleksitas suatu perusahaan. Sebagai contoh, di perusahaan

yang lebih besar, mungkin manajer keuangan dapat melakukan kegiatan yang terfokus seperti analisis strategi. Tugas utama manajer keuangan adalah bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasihat keuangan yang sesuai.

3. COO (*Chief Operating Officer*)

Mengkoordinir tanggung jawab operasional internal perusahaan. Biasanya tugas itu juga berkaitan dengan pengambilan keputusan operasional. Mulai dari pembagian tugas, marketing, riset, perkembangan produk, hingga quality control. Itulah yang menjelaskan apa itu COO dalam perusahaan.

a. Kepala Bagian *Customer Support*

Customer Service Officer dituntut untuk selalu berhubungan dengan pelanggan dan menjaga hubungan itu tetap baik. Hal ini tentu saja harus dilakukan karena menjaga hubungan yang baik dengan pelanggan juga berarti menjaga image perusahaan agar citra perusahaan dapat terus meningkat di mata pelanggan. Tugas dan tanggung jawab Customer Service

- a) Bertugas menerima telepon masuk dan keluar.
- b) Melakukan tracing/tracking.
- c) Menerima order pick up customer

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Kepala Bagian *Techinacal Support*

Secara umum *Techinacal Support* memiliki arti sebagai seorang teknisi di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan yang bertanggung jawab pada apapun yang berhubungan dengan teknologi. Profesi ini memiliki tugas utama untuk melakukan instalasi, mengevaluasi, maupun meningkatkan kinerja dari tiga hal. Yakni perangkat komputer, *software* atau perangkat lunak, dan juga pengembangan sistem jaringan. Pengemban profesi ini memiliki banyak tuntutan, yakni diharuskan memiliki multitalenta atau multi keahlian. Misalnya saja keahlian dalam memperbaiki perangkat komputer yang rusak, melakukan instalasi ke komputer yang digunakan bekerja oleh karyawan, setting email, setting mesin *finger print*, dan lain sebagainya.

4. CTO (*Chief Techonology Officer*)

Tugas utama *chief technology officer* adalah memastikan bahwa teknologi yang tengah digunakan perusahaan tidak sama dengan perusahaan lain dan menerapkan teknologi terbaru yang lebih canggih. Hal tersebut dilakukan agar perusahaan tidak kalah saing dengan perusahaan lain.

Pasalnya, perusahaan yang tidak mengikuti *update* teknologi terkini akan tertinggal dan bukan mustahil disusul oleh perusahaan rival. Selain itu, CTO harus memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) yang ada mampu berkompetisi dengan para pesaing. Mereka bertugas membuat rancangan untuk kepentingan 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.

 a. R &D (*Research and Development*)

R&D bertanggung jawab melakukan aktivitas penelitian dan pengembangan. Aktivitas yang dilakukan biasanya berorientasi ke masa yang akan datang dan jangka panjang baik dalam kaitannya dengan riset ilmiah murni maupun pengembangan aplikatif di bidang teknologi. Rangkaian proses atau langkah-langkah yang dilakukan bertujuan untuk mengembangkan suatu produk baru atau menyempurnakan produk yang telah ada agar dapat dipertanggung jawabkan.

 b. Kepala Bagian NOC (*Network Operation Center*)

Network Operation Center (NOC) Adalah tempat administrator yang mengawasi, memantau dan mengamankan jaringan. Berupa sebuah ruangan yang berisi visualisasi dari jaringan atau jaringan yang sedang dipantau, workstation di mana status rinci jaringan dapat dilihat, dan perangkat lunak yang diperlukan untuk mengelola jaringan.

Tugas NOC adalah menangani konfigurasi dan perubahan manajemen jaringan, network security, performance dan policy monitoring, pelaporan, jaminan kualitas, scheduling dan dokumentasi dengan memanfaatkan kemampuan management network, monitoring dan analysis tools.

5. Senior Programmer

- a) Menemukan urutan instruksi yang akan mengotomatisasi dalam melakukan tugas tertentu atau memecahkan masalah yang diberikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- b) Menyusun dan menulis dokumentasi pengembangan program dan revisi berikutnya, memasukkan komentar dalam kode instruksi sehingga orang lain dapat memahami program yang dikembangkan.
- c) Melakukan percobaan menjalankan program dan aplikasi software untuk memastikan bahwa program menghasilkan informasi yang dikehendaki dan bahwa instruksi sudah benar.
- d) Melakukan revisi langsung, perbaikan, atau perluasan program yang ada untuk meningkatkan efisiensi operasi atau beradaptasi dengan persyaratan baru.
- e) Menganalisis, meninjau, dan menulis ulang program, menggunakan grafik dan diagram alur kerja, dan menerapkan pengetahuan tentang kemampuan komputer, materi pelajaran, dan logika simbolik.
- f) Memperbaiki kesalahan dengan membuat perubahan yang sesuai dan memeriksa kembali program untuk memastikan bahwa hasil yang diinginkan telah berhasil.

6. CMO (*Chief Marketing Officer*)

Mengkoordinir seorang marketing, mensurvei, mencari dan menawarkan kepada konsumen baru untuk perusahaan tersebut. Alasan CMO tanggung jawab dan tugasnya lebih luas, plus CMO termasuk dalam deretan unsur pemimpin perusahaan yang sangat penting bersama CEO, COO, dan CTO.

Sebagai Chief atau ketua, maka perannya sebagai penanggung jawab. Sedangkan tugasnya akan lebih berfokus untuk mengawasi semua

perencanaan, pelaksanaan, pengembangan, kendala, bahkan forecast akan kegiatan pemasaran di waktu ke depan.

a. Marketing Manajer

- a) Merencanakan serta melaksanakan berbagai pengembangan seluruh web yang berkaitan dengan perusahaan, email, SEO atau SEM, iklan online, juga media sosial.
- b) Mendesain, mengembangkan serta mempertahankan secara kontinuitas aktivitas di media sosial perusahaan.
- c) Mengukur serta melaporkan seluruh kinerja aktivitas pemasaran digital juga membandingkan dengan target (KPI juga ROI).
- d) Menjalankan brainstorming dengan berkala dalam menyusun strategi terbaru berkaitan dengan pemasaran secara online.
- e) Merencanakan, melaksanakan, hingga mengukur berbagai percobaan serta tes konversi.
- f) Mempunyai kreativitas dalam mengidentifikasi target juga merancang kampanye digital serta berpengalaman dalam merancang hingga mengoptimalkan landing pages.
- g) Merancang strategi dalam mengarahkan online traffic di website perusahaan juga menjalankan trekking konversi juga membuat perbaikan bagi website.
- h) Mengembangkan juga mengelola kampanye pemasaran secara digital dan memanfaatkan teknik pemasaran secara digital salah satunya pencarian berbayar atau paid search, PPC, juga SEO.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- i) Merancang berbagai konten sosial juga email kampanye untuk perusahaan.

7. HRD (*Human Resources Development*)

HRD atau *Human Resources Development* merupakan bagian atau departemen dari perusahaan yang bertugas untuk mengelola sumber daya manusia di perusahaan. Mulai dari tugas perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan, *performance management*, penggajian, hingga menumbuhkan hubungan industrial.

Masing-masing perusahaan umumnya mempunyai seorang pekerja dengan tugas menjalankan recruitment pekerjaan terhadap calon karyawan barunya. Bagian ini umumnya dipegang HRD, saat HRD pada perusahaan itu memberikan informasi salah berkaitan dengan lowongan kerja tersebut tentunya akan membuang waktu bahkan tenaga baik untuk HRD juga calon karyawan. Sebelum Anda melamar di sebuah perusahaan ada baiknya, pahami dahulu makna dari job description dan job specification yang diberikan oleh perusahaan sebaik mungkin.

8. Karyawan

Tugas dan Tanggung Jawab seorang karyawan :

- a. Melaksanakan kegiatan sesuai dengan bidangnya masing-masing dalam proses produksi.
- b. Menghasilkan produk sesuai dengan target jumlah per hari yang telah ditetapkan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

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

1. Kinerja karyawan pada PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru secara bersama-sama dipengaruhi oleh kompetensi dan pelatihan. Pengaruh yang diberikan oleh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 60,9% yang memiliki pengaruh yang kuat antara variabel x terhadap variabel y, dan sisanya 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini seperti (Motivasi, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, dll)
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru. Maka semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja, akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik.
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru. Maka semakin baik dan sesuai pelatihan yang diberikan kepada karyawan, hal itu akan mempengaruhi kinerja yang mereka hasilkan menjadi lebih baik pula.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6.2.2.2. Saran

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

1. Kompetensi berpengaruh bagi kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan diharapkan lebih mengembangkan pengetahuan yang dapat menunjang standar pekerjaan guna menghindari terjadinya permasalahan yang muncul dikarena hal tersebut dari masing-masing individu. Perusahaan seharusnya juga meletakkan posisi karyawan sesuai dengan bidang kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut.
2. Perusahaan perlu segera menyusun analisis kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis/TNA*) agar kegiatan pelatihan bisa terarah dan efektif. TNA meliputi analisis organisasi, analisis individu, dan analisis tugas. Disarankan agar seluruh karyawan harus mempunyai individual development planning (IDP) yang berisi rencana pengembangan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk jangka waktu tertentu. Atasan diwajibkan untuk menyusun IDP para bawahannya. IDP tersebut bisa menjadi bahan analisis yang salah satunya adalah dalam menyusun program pelatihan.
3. Dan bagi penelitian selanjutnya, agar lebih mengembangkan penelitian sejenis yang akan dilakukan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik dibandingkan penelitian yang sebelumnya dilakukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur`an surat Al-Ahqaf ayat 19, Al-Quran dan Terjemaannya. Semarang: PT Karya Toa Putra
- Al-Qur`an surat Yunus ayat 57, Al-Quran dan Terjemaannya. Semarang: PT Karya Toa Putra
- Al-Qur`an surat Adz-dzariyat ayat 56, Al-Quran dan Terjemaannya. Semarang: PT Karya Toa Putra
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung Hal. 145.
- _____ 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung : Remaja Rosdakarya. Hal. 67.
- Abdullah, M. (2014). **Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)**. Riau: Zanafa Publishing, hal 1.
- Arikunto, S. 2012. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Dina Rande (2016) **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara”** 102 e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2. hlm 101-109 ISSN: 2302-2019”
<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6537>.
Diakses pada 28 Desember 2020. 13:22 WIB.
- D. . Amir Elnagal dan Amen Imran **“The Effect of Training on Employee Performance”** European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.5, No.4, 2013.
<https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/4475>.
Diakses pada 16 Januari 2021. 10:54 WIB.
- Eby Sutrisno. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- H Muhammad Arifin (2015) **“The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance”** International Education Studies; Vol. 8, No. 1, ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1060782.pdf> . Diakses pada 28 Desember 2020. 14:30 WIB.

Idcloudhost.com . (2015). **About IDCloudHost**. Diakses pada 28 Desember 2020. 14:00 WIB. Dari <https://www.idcloudhost.com/>

Ilman Atanur, Eny Ariyanto (2015) **Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk**. Telaah Bisnis Volume 16, Nomor 2, Desember. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/view/33/32>. Diakses pada 24 Maret 2021. 14:10 WIB.

J.Moleong, Lexy.2014. **Metode Penelitian Kualitatif** , Edisi Revisi. PT Remaja Rosdakarya, Bandung

Kaswan. 2015. **Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti**. Penerbit Alfabeta, Bandung

Khaerul. Umam. 2018. **Perilaku Organisasi**. Cetakan ke -3. Bandung: Pustaka Setia

Mondy, dan Noe 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Alih bahasa Marwansyah)**. Penerbit Erlangga

Nia Kusuma Wardhani (2017) **“Influence competence, transformation al leadership, sosial capital and performance on employee careers”** International Journal of Human Capital Management E-ISSN 2580-9164 Vol. 1, No.2, p 81-94. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm/article/view/4760>. Diakses pada 28 Desember 2020. 14:10 WIB.

Penasihathosting.com (2015). **Review IDCloudHost**. Diakses pada 28 Desember 2020. 14:30 WIB. Dari <https://penasihathosting.com/review-idcloudhost/>

Sayyid bin Ibrahim al-Huwaithi, Syarh Arba'in An-Nawawi, 2006.

Sedarmayanti. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Refika Aditama. Hal. 9.

Stephen, Robbins (2018), **Perilaku Organisasi**, Penerbit Salemba Empat, Cetakan Kelima 1.jild, edisi 16, Jakarta.

_____. (2018). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta. Hal. 80-81

Satrisno, Edy. 2017. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana, hal 5.

Sugiyono. (2018). **Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)**. Bandung: CV Alfabeta.

Suliyanto, 2011, **Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS**. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.Yogyakarta.

Sparyadi. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Andi.

Setyowati Subroto (2018) **“Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tegal Shipyard Utama yang bergerak dibidang industri galangan kapal”** Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.12 No.1.

<http://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/download/1544/1332/>. Diakses pada 16 Januari 2021. 10:49 WIB.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

- Ssetyorini, Abdul Rahman (2018). **Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo di Surabaya.** Jurnal fakultas ekonomi Volume 07, Nomor 01. <http://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/view/730>. Diakses pada 28 Desember 2020. 13:05 WIB.
- Tommy Hartono, Mauli Siagian “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sejahtera Batam**” Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT) Vol.7 No.1 Januari-APRIL 2020, hal.2020-237. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30263> Diakses pada 16 Januari 2021. 10:47 WIB.
- Veithzal Rivai. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo, 2016. **Manajemen Kinerja**, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wirawan. 2015.**Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia**. Depok: PT. Rajawali pers.
- Yuyuk Liana (2018) “**Pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur)**” Jurnal Administrasi dan bisnis, Volume: 12, Nomor 1. <https://docplayer.info/123374899-Oleh-yuyuk-liana-abstrak.html> Diakses pada 28 Desember 2020. 13:11 WIB

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN “PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CLOUD HOSTING INDONESIA CABANG PEKANBARU”

Sehubungan dengan diadakannya penelitian pada PT. Cloud Hosting Indonesia Cabang Pekanbaru oleh Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN Suska) Riau untuk penulisan Skripsi :

Nama : Putri Riaswari
 NIM : 11771201213
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Program Studi : Manajemen

Dengan ini meminta kesediaan saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini guna mendapatkan data untuk penulisan skripsi tersebut. Atas kerjasamanya melalui informasi yang saudara/i berikan, maka saya sebagai peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya

Putri Riaswari
 NIM. 11771201213

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah keterangan dibawah ini dengan memberikan tanda check list (√) dengan data yang relevan ada kotak yang tersedia :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 20 tahun 20-30 tahun
 31-40 tahun > 40 tahun
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja : < 1 tahun 1-2 tahun
 3-4 tahun > 5 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah terlebih dahulu **identitas** anda.
2. Bacalah dengan baik pernyataannya dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (√) pada pilihan anda.
3. Pilihan jawaban dengan kriteria dibawah ini :

a. Sangat Setuju	(SS)	: 5
b. Setuju	(S)	: 4
c. Netral	(N)	: 3
d. Tidak Setuju	(TS)	: 2
e. Sangat Tidak Setuju	(STS)	: 1
4. Mohon kusioner ini diisi dengan lengkap, kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya. Terimakasih.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

III. PERNYATAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan saudara mengenai pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
Kompetensi (X1)						
	Saya memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas -tugas rutin sesuai dengan standar yang ditetapkan					
	Saya mendapatkan pengetahuan dan pengembangan ketrampilan untuk mendukung pekerjaan saya					
3	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan komputer, dll					
4	Berusaha memunculkan ide baru dalam kemajuan perusahaan					
5	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku					
	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
	Memiliki citra diri yang baik dihadapan pimpinan					
	Percaya diri bahwa saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik dan benar					
	Mampu mempengaruhi rekan kerja guna ikut serta menyelesaikan pekerjaan					
	Mampu mengarahkan kemampuan pekerjaan tanpa perintah langsung pimpinan					

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

	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
Pelatihan (X2)						
	Setelah mengikuti pelatihan, Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai					
3	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami					
4	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja					
5	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik					
	Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas					
	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan					
	Peserta pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang sama					
	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik					
	Instruktur pelatihan yang saya ikuti memberikan kesempatan kepada saya dan peserta lainnya untuk bertanya					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
Kinerja Karyawan (Y)						
	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal					
	Dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja					
3	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan					
4	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
5	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.					
	Dapat bekerja dalam tim dengan baik					
	Selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh dari rekan kerja sesama pekerja					
	Dalam melakukan pekerjaan, saya tidak menunggu perintah dari pimpinan					
	Dalam bekerja saya berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak dalam pengawasan					

Lampiran 2 : Hasil Data Kuesioner

UJI VALIDITAS

VARIABEL X1

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	39,14	6,620	,350	,711
X1.2	39,11	6,766	,389	,704
X1.3	38,97	6,527	,426	,697
X1.4	38,92	6,854	,344	,710
X1.5	39,03	6,360	,450	,693
X1.6	38,86	6,676	,355	,710
X1.7	39,11	6,710	,412	,700
X1.8	39,03	6,971	,325	,713
X1.9	39,00	6,889	,350	,710
X1.10	39,00	6,500	,445	,694

VARIAEL X2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38,16	10,529	,344	,771
X2.2	38,22	10,563	,387	,763
X2.3	38,14	10,953	,338	,768
X2.4	38,19	9,991	,527	,744
X2.5	38,22	10,396	,535	,745
X2.6	38,30	10,159	,539	,743
X2.7	38,11	10,544	,502	,750
X2.8	38,24	9,856	,540	,742
X2.9	38,24	10,745	,393	,762
X2.10	38,32	10,781	,340	,769

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

VARIABEL Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	40,41	9,248	,405	,751
Y.2	40,27	9,147	,524	,735
Y.3	40,16	9,751	,347	,758
Y.4	40,27	9,258	,488	,740
Y.5	40,27	9,147	,467	,742
Y.6	40,32	9,781	,326	,760
Y.7	40,27	9,147	,422	,749
Y.8	40,22	9,563	,455	,745
Y.9	40,38	9,520	,414	,750
Y.10	40,49	8,757	,477	,741

UJI RELIABILITAS

VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,726	10

VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	10

VARIABEL Y

Reliability Statistics

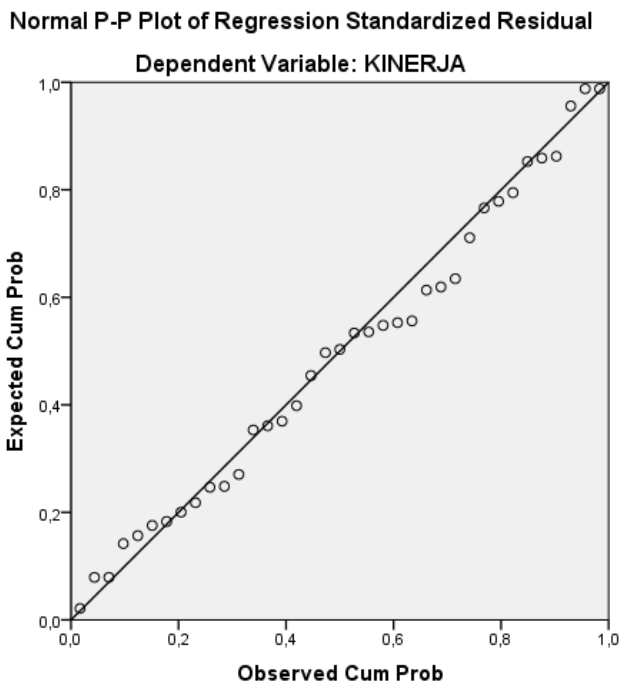
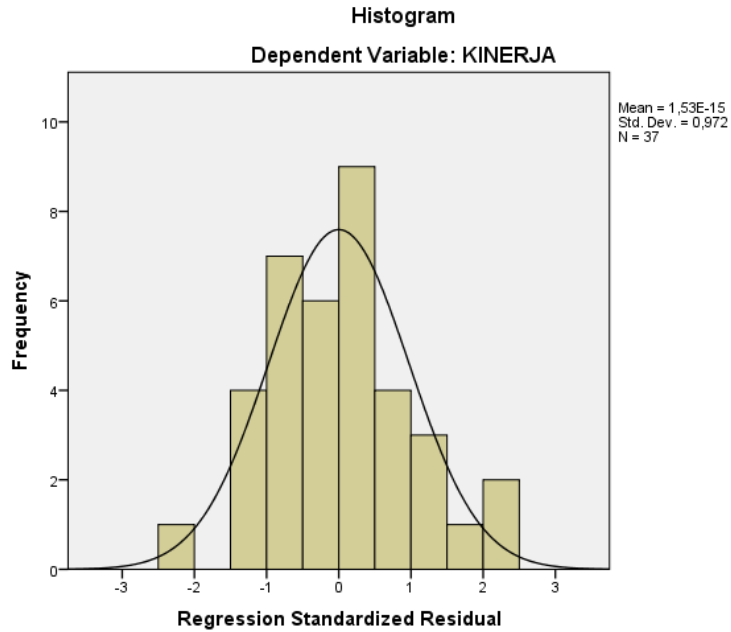
Cronbach's Alpha	N of Items
,767	10

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,09610766
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,054
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

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

UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,126	5,752		,544	,590		
	KOMPETENSI	,665	,150	,562	4,435	,000	,718	1,393
	PELATIHAN	,302	,120	,320	2,528	,016	,718	1,393

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,780 ^a	,609	,586	2,157	1,237

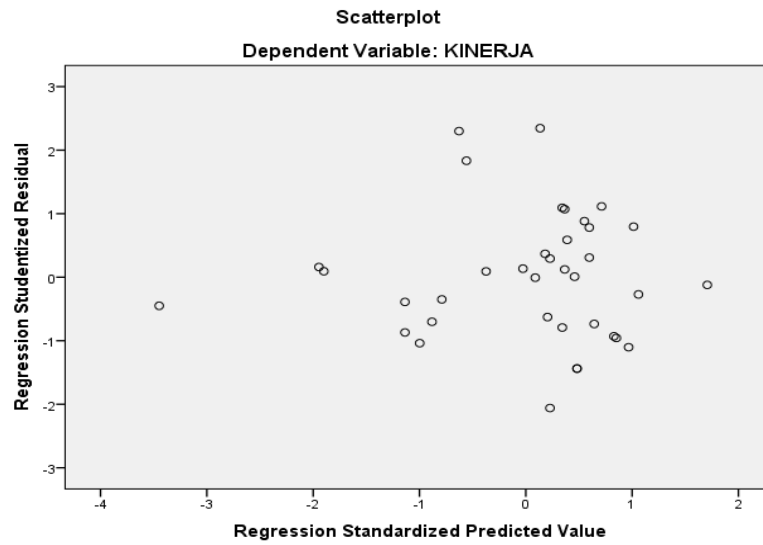
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UJI HETEROSKEDASTITAS



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,860	3,567		-,241	,811
KOMPETENSI	,082	,093	,177	,883	,384
PELATIHAN	-,026	,074	-,069	-,345	,732

a. Dependent Variable: ABS_RES

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,126	5,752		,544	,590
KOMPETENSI	,665	,150	,562	4,435	,000
PELATIHAN	,302	,120	,320	2,528	,016

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI SIMULTAN (F)

UJI HIPOTESIS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,098	2	123,049	26,450	,000 ^b
	Residual	158,172	34	4,652		
	Total	404,270	36			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMPETENSI

UJI PARSIAL (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,126	5,752		,544	,590
	KOMPETENSI	,665	,150	,562	4,435	,000
	PELATIHAN	,302	,120	,320	2,528	,016

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,609	,586	2,157

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

VARIABEL X1

TANGGAPAN RESPONDEN

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	8,1	8,1	8,1
	S	23	62,2	62,2	70,3
	SS	11	29,7	29,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,7	2,7	2,7
	S	26	70,3	70,3	73,0
	SS	10	27,0	27,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,7	2,7	2,7
	S	21	56,8	56,8	59,5
	SS	15	40,5	40,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	56,8	56,8	56,8
	SS	16	43,2	43,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5,4	5,4	5,4
	S	21	56,8	56,8	62,2
	SS	14	37,8	37,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,7	2,7	2,7
	S	17	45,9	45,9	48,6
	SS	19	51,4	51,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,7	2,7	2,7
	S	26	70,3	70,3	73,0
	SS	10	27,0	27,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	67,6	67,6	67,6
	SS	12	32,4	32,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	64,9	64,9	64,9
	SS	13	35,1	35,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,7	2,7	2,7
	S	22	59,5	59,5	62,2
	SS	14	37,8	37,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

VARIABEL X2

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	13,5	13,5	13,5
	S	16	43,2	43,2	56,8
	SS	16	43,2	43,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	10,8	10,8	10,8
	S	20	54,1	54,1	64,9
	SS	13	35,1	35,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5,4	5,4	5,4
	S	21	56,8	56,8	62,2
	SS	14	37,8	37,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	10,8	10,8	10,8
	S	19	51,4	51,4	62,2
	SS	14	37,8	37,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5,4	5,4	5,4
	S	24	64,9	64,9	70,3
	SS	11	29,7	29,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	10,8	10,8	10,8
	S	23	62,2	62,2	73,0
	SS	10	27,0	27,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,7	2,7	2,7
	S	22	59,5	59,5	62,2
	SS	14	37,8	37,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,7	2,7	2,7
	N	2	5,4	5,4	8,1
	S	22	59,5	59,5	67,6
	SS	12	32,4	32,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	8,1	8,1	8,1
	S	23	62,2	62,2	70,3
	SS	11	29,7	29,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	13,5	13,5	13,5
	S	22	59,5	59,5	73,0
	SS	10	27,0	27,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

VARIABEL Y

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	8,1	8,1	8,1
S	17	45,9	45,9	54,1
SS	17	45,9	45,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	2,7	2,7	2,7
S	16	43,2	43,2	45,9
SS	20	54,1	54,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	2,7	2,7	2,7
S	12	32,4	32,4	35,1
SS	24	64,9	64,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	2,7	2,7	2,7
S	16	43,2	43,2	45,9
SS	20	54,1	54,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	5,4	5,4	5,4
S	14	37,8	37,8	43,2
SS	21	56,8	56,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	2,7	2,7	2,7
S	18	48,6	48,6	51,4
SS	18	48,6	48,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	8,1	8,1	8,1
S	12	32,4	32,4	40,5
SS	22	59,5	59,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	16	43,2	43,2	43,2
SS	21	56,8	56,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,7	2,7	2,7
	S	20	54,1	54,1	56,8
	SS	16	43,2	43,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,7	2,7	2,7
	N	2	5,4	5,4	8,1
	S	19	51,4	51,4	59,5
	SS	15	40,5	40,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KARAKTERISTIK RESPONDEN

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	24	64,9	64,9	64,9
	PEREMPUAN	13	35,1	35,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

USIA

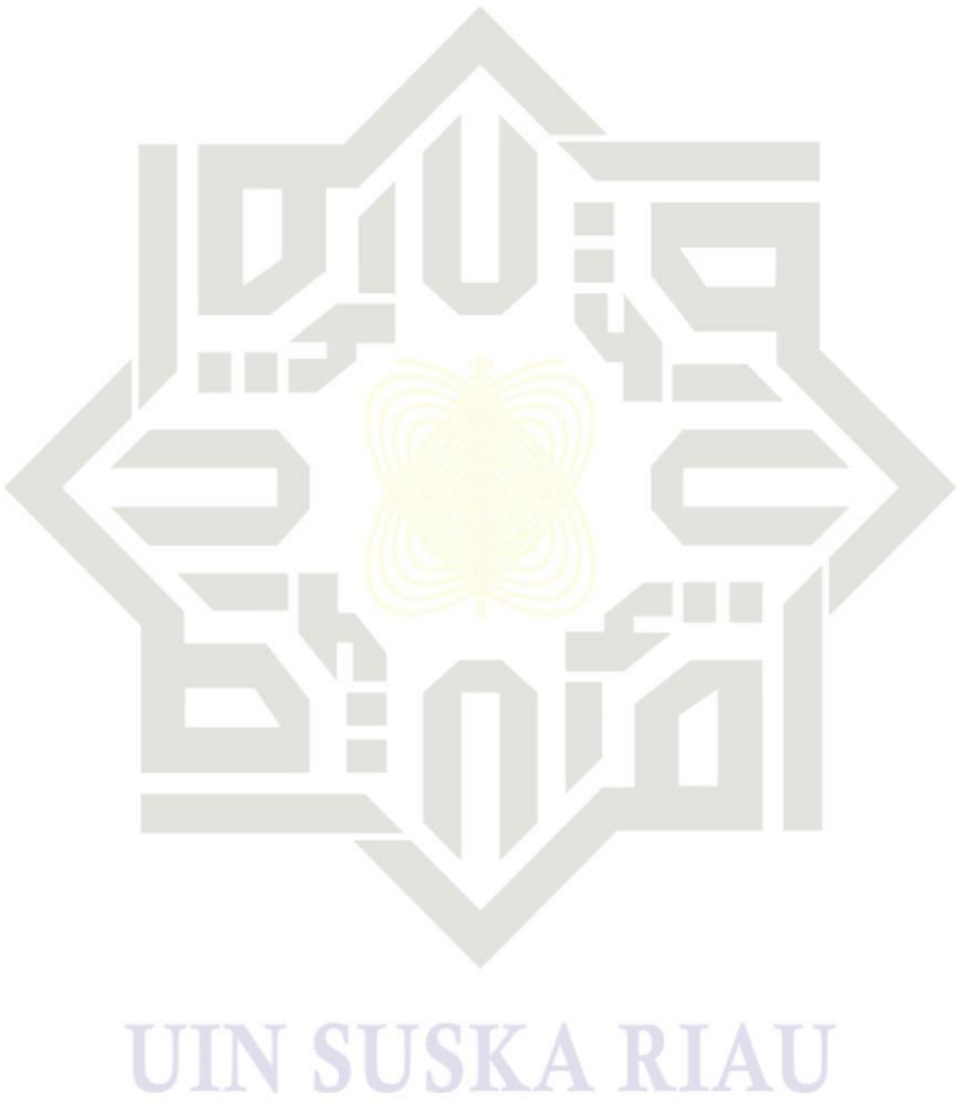
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 TAHUN	10	27,0	27,0	27,0
	26-30 TAHUN	19	51,4	51,4	78,4
	31-35 TAHUN	3	8,1	8,1	86,5
	>36 TAHUN	5	13,5	13,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	16	43,2	43,2	43,2
	D3	4	10,8	10,8	54,1
	S1	17	45,9	45,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 TAHUN	16	43,2	43,2	43,2
	1-2 TAHUN	9	24,3	24,3	67,6
	3-4 TAHUN	9	24,3	24,3	91,9
	>5 TAHUN	3	8,1	8,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	



NAMA	KOMPETENSI (X1)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10

Diilindungi Undang-Undang

ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
ngutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

1. D

a

RESPONDEN 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44
RESPONDEN 3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	45
RESPONDEN 4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45
RESPONDEN 5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	45
RESPONDEN 6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 7	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	45
RESPONDEN 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 9	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
RESPONDEN 10	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
RESPONDEN 11	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
RESPONDEN 12	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
RESPONDEN 13	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
RESPONDEN 14	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
RESPONDEN 15	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	35
RESPONDEN 16	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
RESPONDEN 17	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
RESPONDEN 18	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 20	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45
RESPONDEN 21	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
RESPONDEN 22	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
RESPONDEN 23	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
RESPONDEN 24	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45
RESPONDEN 25	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 26	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	43
RESPONDEN 27	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
RESPONDEN 28	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
RESPONDEN 29	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
RESPONDEN 30	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	41
RESPONDEN 31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 34	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
RESPONDEN 35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 36	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
RESPONDEN 37	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48

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.

ujian satu masalah.

Syarif Masim Riau

NAMA	PELATIHAN (X2)
------	----------------

Hak
1. D

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
RESPONDEN 1	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	33
RESPONDEN 2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
RESPONDEN 3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	45
RESPONDEN 4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	44
RESPONDEN 5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 7	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
RESPONDEN 8	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	45
RESPONDEN 9	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
RESPONDEN 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 14	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
RESPONDEN 15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
RESPONDEN 16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
RESPONDEN 17	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
RESPONDEN 18	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
RESPONDEN 19	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
RESPONDEN 20	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
RESPONDEN 21	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	44
RESPONDEN 22	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	43
RESPONDEN 23	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
RESPONDEN 24	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
RESPONDEN 25	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	47
RESPONDEN 26	4	3	5	5	5	4	5	5	3	5	44
RESPONDEN 27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 28	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	44
RESPONDEN 29	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	43
RESPONDEN 30	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	39
RESPONDEN 31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 32	5	3	4	5	5	4	3	3	4	4	40
RESPONDEN 33	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
RESPONDEN 34	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
RESPONDEN 35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 36	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	45
RESPONDEN 37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41

NAMA	KINERJA (Y)									
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10

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

nasalah.

Syar

sim Riau



Hak 1. D												
RESPONDEN 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
RESPONDEN 3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
RESPONDEN 5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
RESPONDEN 6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
RESPONDEN 8	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
RESPONDEN 9	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	45
RESPONDEN 10	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
RESPONDEN 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 12	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 13	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	45
RESPONDEN 14	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
RESPONDEN 15	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	35
RESPONDEN 16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
RESPONDEN 17	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
RESPONDEN 18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 19	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
RESPONDEN 20	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	45
RESPONDEN 21	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	45
RESPONDEN 22	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	43
RESPONDEN 23	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	45
RESPONDEN 24	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	43
RESPONDEN 25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	46
RESPONDEN 26	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	45
RESPONDEN 27	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
RESPONDEN 28	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 29	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	41
RESPONDEN 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 31	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	40
RESPONDEN 32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 33	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	3	42
RESPONDEN 34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 35	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	41
RESPONDEN 36	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
RESPONDEN 37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49

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

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



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Putri Riaswari dilahirkan di Pekanbaru, pada tanggal 22 November 1998. Lahir dari pasangan Junaidi S.E dan Warniati, yang merupakan anak Kedua dari tiga bersaudara. Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Pesantren Babussalam Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Pada tahun 2011 melanjutkan pendidikan ke SMPN 21 Pekanbaru dan selesai pada tahun 2014.

Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru Provinsi Riau dan selesai pada tahun 2017. Pada tahun 2017 melalui jalur PBUD diterima menjadi mahasiswa pada Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada Bulan Januari Hingga Maret 2020 melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kota Pekanbaru.

Pada Bulan Juli sampai Agustus 2020 melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Melaksanakan penelitian pada November Tahun 2020 hingga Januari 2021 di PT. Cloud Hosting Cabang Kota Pekanbaru.

Pada tanggal 14 Oktober 2021 dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi melalui sidang tertutup Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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