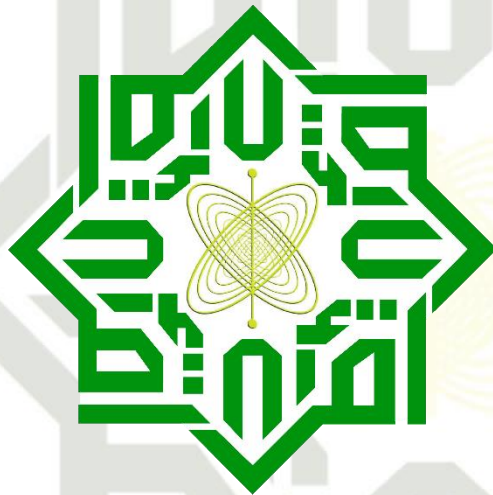


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA, DAN REWARD TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK PADA DIREKTORAT PENDIDIKAN NURUL ISLAM GROUP BATAM

TESIS

Pendidikan Islam (M. Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UIN SUSKA RIAU

ASRULLA

NIM: 22090611968

UIN SUSKA RIAU

PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

1443 H/ 2021 M

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832. Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

Lembaran Pengesahan

Nama : ASRULLA
Nomor Induk Mahasiswa : 22090611968
Gelar Akademik : M.Pd. (Magister Pendidikan)
Judul : Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Reward Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam

Tim Penguji:

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA.
Penguji I/Ketua

Dr. Agustiar, M.Ag.
Penguji II/Sekretaris

Dr. Alpizar, M.Si.
Penguji III

Dr. Ellya Roza, M.Hum.
Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan

16/03/2022

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Reward Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward* terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 52 responden tenaga pendidik di Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dianalisis dengan model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan: 1) tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik secara parsial, 2) terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap tenaga pendidik secara parsial, 3) tidak terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja pendidik secara parsial, 4) terdapat pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja tenaga pendidik secara simultan, 5) terdapat pengaruh pengalaman kerja dan *reward* terhadap kinerja tenaga pendidik secara simultan, 6) terdapat pengaruh pelatihan dan *reward* terhadap kinerja tenaga pendidik secara simultan, dan 7) secara bersamaan pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Hasil regresi linier berganda menunjukkan nilai $Y = 2.964 - 0,005X_1 + 0,684X_2 + 0.235X_3$. Nilai *R Square* menunjukkan 0,720. Artinya, variabel bebas pelatihan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan *reward* (X_3) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 72 % terhadap variabel kinerja tenaga pendidik (Y), sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel X yang menjadi fokus penelitian.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengalaman Kerja, Reward, Kinerja Tenaga Pendidik

ABSTRACT

The Effect of Training, Working Experience, and Reward to Educators' Performances at Educational Directorate of Nurul Islam Group

This research aimed at knowing the effect of training, working experience, and reward to Educators' Performances at Educational Directorate of Nurul Islam Group. It was a quantitative research. The population in this research were 52 respondents of educators at Educational Directorate of Nurul Islam Group. Questionnaire technique was used for collecting the data. Multiple linear regression model technique was used for analyzing the data. The result of this research showed that 1) there was no effect of training to educators' performances partially. 2) There was an effect of working experience to educators' performances partially. 3) There was no effect of reward to educators' performances partially. 4) There was an effect of training and working experience to educators' performances simultaneously. 5) There was an effect of working experience and reward to educators' performances simultaneously. 6) There was an effect of training and reward to educators' performances simultaneously. And 7) there was an effect of training, working experience, and reward to educators' performances. The result of multiple linear regression showed that $Y = 2.964 - 0.005X_1 + 0.684X_2 + 0.235X_3$. R square was 0.720. It means that there was (72%) contribution effect of training (X_1), working experience (X_2), and reward (X_3) to educators' performances (Y). And the rest (28%) was influenced by other variables.

Keywords: Training, Working Experience, Rewarding, Educators' Performances

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

المخلص

أثار التدريب والخبرة والمكافأة في أداء أعمال المدرّسين بالإدارة التربوية
لمجموعة نور الإسلام

يهدف هذا البحث إلى الكشف عن أثار التدريب والخبرة والمكافأة في أداء أعمال المدرّسين بالإدارة التربوية لمجموعة نور الإسلام، باستخدام المنهج الكميّ حيث كان مجتمع البحث يتكوّن من اثنين وخمسين مدرّسا لدى الإدارة التربوية لمجموعة نور الإسلام. والطريقة المستخدمة لجمع البيانات هي الاستبيان، حيث تمّ تطبيقها بطريق نموذج الانحدار الخطي المزدوج. وأما نتائج البحث فهي كالتالي: (١) لا يوجد أثار التدريب في أداء أعمال المدرّسين بشكل جزئي، (٢) يوجد أثار الخبرة في أداء أعمال المدرّسين بشكل جزئي، (٣) لا يوجد أثار المكافأة في أداء أعمال المدرّسين بشكل جزئي، (٤) يوجد أثار التدريب والخبرة في أداء أعمال المدرّسين في وقت واحد، (٥) يوجد أثار الخبرة والمكافأة في أداء أعمال المدرّسين في وقت واحد، (٦) يوجد أثار التدريب والمكافأة في أداء أعمال المدرّسين في وقت واحد، و (٧) في نفس الوقت يوجد أثار التدريب والخبرة والمكافأة في أداء أعمال المدرّسين. وكانت نتيجة الانحدار الخطي المزدوج تدلّ على أن قيمة Y هي $(Y = 0,720 + 0,235X_3 + 0,684X_2 - 0,005X_1 - 2,964)$ ، وقيمة $R Square$ تدلّ على $(0,720)$. بمعنى أن المتغيّر المستقل وهو التدريب (X_1)، والخبرة (X_2)، والمكافأة (X_3) لها أثار كبيرة بقدر 72% في أداء أعمال المدرّسين (Y). وأما الباقي بقدر 28% فهو من أثار العوامل الأخرى خارج المتغيّر (X) موضوع البحث.

الكلمات الدليّة: التدريب، الخبرة، المكافأة، أداء أعمال المدرّسين

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini di dasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide to Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

A. Konsonan

| Arab | Latin | Arab | Latin |
|------|-------|------|-------|
| ﺕ | A | ظ | Th |
| ﺏ | B | ظ | Zh |
| ﻱ | Y | ع | ' |
| ﺕﺱ | Ts | ع | Gh |
| ﺝ | J | ﻑ | F |
| ﺡ | H | ﻕ | Q |
| ﺦ | Kh | ﻙ | K |
| ﺩ | D | ﻝ | L |
| ﺩﺯ | Dz | ﻡ | M |
| ﺭ | R | ﻥ | N |
| ﺯ | Z | ﻭ | W |
| ﺱ | S | ﻩ | H |
| ﺱﻱ | Sy | ء | ' |
| ﺶ | Sh | ﻱ | Y |
| ﺩﻝ | Dl | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlomah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = \hat{A} misalnya قال menjadi qâla

Vokal (i) panjang = \hat{i} misalnya قيل menjadi qîla

Vokal (u) panjang = \hat{U} misalnya دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya’ setelah fathah ditulis dengan “aw” dengan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = واو misalnya قول menjadi qawlun

Diftong (ay) = ياي misalnya خير menjadi khayrun

C. Ta’ marbûthah (ة)

Ta’ marbuthah ditransliterasikan dengan “t” jika berada ditengah kalimat, tetapi apabila Ta’ marbuthah tersebut berada diakhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya للمدرسة الرسالة menjadi *arisalat li al-madrasah*, atau apabila berada ditengah-tengah kalimat yang berdiri dari susunan *mudlaf* dan *Mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في الله رحمة في menjadi *fi rahmatillah*.

D. Kata Sandang dan Lafdh Al-Jalalah

Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah Kata Sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak diawal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*), maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
3. Masyâ’ Allâh kâna wa mâ lam yasya’ lam yakun.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فَبِأَيِّ آلَاءِ رَبِّكُمَا تُكَذِّبَانِ

Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan...?

Sesungguhnya segala puji adalah milik Allah. Kita memohon pertolongan, memuji, dan meminta ampunan-Nya. Kita berlindung kepada Allah dari kejahatan dan keburukan serta siksa api neraka. Jika Allah tunjukan jalan yang lurus, maka tidak ada yang dapat menyesatkannya. Siapa yang disesatkan oleh Allah, maka Dzat apa pun tidak akan dapat menunjukkan jalan yang benar. Aku ber-saksi bahwa tidak ada yang pantas disembah yang *haq* kecuali Allah semata, tidak ada satu pun sekutu bagi-Nya. Dan aku bersaksi bahwa Muhammad adalah hamba dan utusan-Nya, utusan pembawa kebahagiaan bagi ummat manusa. Semoga salam, shalawat dan keberkahan dilimpahkan kepada beliau, keluarga, sahabat, dan segenap orang yang berjuang bersamanya. *Amma ba'-du.*

Alhamdulillah, Akhirnya penulis sampai juga pada titik akhir masa perkuliahan. Momen ini adalah pamungkas dari semua mata kuliah yang juga menandai bahwa penulis telah bertransformasi dari seorang mahasiswa menjadi magister seutuhnya. Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak terlepas dari kontribusi, dukungan, motivasi dan bimbingan dari berbagai pihak. Teristimewa berkat kedua orang tua, Ayahanda Mus'idin dan Ibunda Juaria yang senantiasa

mendoakanku, serta yang teristimewa istriku Farida “Ukhti Nabilah Hurin” yang menjadi penyemangat untuk segera menyelesaikan tesis ini.

Banyak pihak yang telah memberikan sumbangsih besar terhadap penulis hingga mampu mencapai titik ini. Pada lembaran kertas inilah penulis dengan segala hormat mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M. Ag, sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Prof. Dr. Ilyas Husti, MA, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberi izin dalam penelitian dan penulisan tesis ini.
3. Bapak Dr. Agustiar, M.Ag, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan arahan terbaiknya sehingga penulis mampu keluar dari kemalasan saat menemui permasalahan dalam perkuliahan.
4. Ibu Dr. Afriza, S. Ag., M. Pd, selaku pembimbing I yang telah menyulam tesis ini menjadi untaian-untaian kata penuh makna, tanpa kerja keras beliau tesis ini tidak akan berarti apa-apa. Semoga Allah senantiasa memberikan kesehatan dan keberkahan hidup yang tidak terhingga kepada beliau.
5. Bapak Dr. Drs. Mudassir, M.Pd, yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan pembuatan tesis ini.
6. Bapak Dr. Drs. Muslim Afandi, M.Pd, Ibu Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M. Pd dan Ibu Elya Roza, M.Hum, Ph.D, yang sangat berkontribusi memberikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

masukannya, *wejangannya*, dukungan dan mengarahkan selama menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

7. Seluruh staf pengajar Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, terima kasih atas ilmu yang diajarkan. Semoga Allah memberikan kesehatan dan keberlimpahan rezeki dalam menjalani seluruh aktivitasnya.
8. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Pascasarjana Jurusan Manajemen Pendidikan Islam 2020, terima kasih sudah menjadi teman terbaik selama perkuliahan. Semua tantangan yang kita lalui, semoga menjadi pelajaran berharga untuk menjadi manusia yang lebih dewasa.
9. Bapak Ir. H. Moch. Arief dan Drs. Subkhan M, selaku manajemen Direktorat Pendidikan Pendidikan Nurul Islam Group yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk bisa melakukan penelitian ini di lembaganya.
10. Ibu Sulikah, M.Pd.I yang telah membantu kelancaran penelitian hingga kuesioner sampai kembali ke tangan penulis.
11. Kepada semua civitas Direktorat Pendidikan Pendidikan Nurul Islam Group yang telah memberikan tempat dan waktu untuk penelitian.
12. Kepada semua pihak yang telah membantu penulisan dalam menyelesaikan Tesis ini. Semoga Allah memberikan kesehatan dan kelapangan rezeki.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh kata sempurna, masih banyak kekurangan yang nampak dari berbagai sisi. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang progresif akan senantiasa penulis harapkan demi kesempurnaan karya-karya di masa yang akan datang. Akhirnya, penulis memohon maaf jika

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

selama proses pembelajaran ada pihak-pihak merasa tersinggung dan tersakiti.
Semoga pintu maaf akan selalu terbuka untuk kita semua.

Wallahu A'lam Bi al-shawab

Batam, 14 November 2021

Penulis

Asrulla

NIM: 22090611968



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS | ii |
| PENGESAHAN PERSETUJUAN | iii |
| NOTA DINAS PEMBIMBING | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| ABSTRAK | vii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latarbelakang | 1 |
| B. Permasalahan | 12 |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 15 |
| D. Sistematika Penulisan | 17 |
| BAB II KERANGKA TEORITIS | 19 |
| A. Pelatihan | 19 |
| 1. Pengertian Pelatihan | 19 |
| 2. Tahapan-Tahapan Pelatihan | 29 |
| 3. Metode-Metode Dalam Pelatihan | 33 |
| 4. Dimensi dan Indikator Pelatihan | 38 |
| B. Pengalaman Kerja | 40 |
| 1. Pengertian Pengalaman Kerja | 40 |
| 2. Pengukuran Pengalaman Kerja | 45 |
| 3. Dimensi dan Indikator Pengalaman Kerja | 48 |
| C. Reward | 50 |
| 1. Pengertian Reward | 50 |
| 2. Bentuk-Bentuk Reward | 56 |
| 3. Dimensi dan Indikator Reward | 59 |
| D. Kinerja | 61 |
| 1. Pengertian Kinerja | 63 |
| 2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pencapaian Kinerja | 72 |
| 3. Pengukuran Pengalaman Kerja | 74 |
| 4. Penilaian Kinerja | 79 |
| 5. Dimensi dan Indikator Kinerja | 82 |
| E. Keterkaitan Antar Variabel | 86 |
| 1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja | 86 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja | 88 |
| 3. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja | 89 |
| 4. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman kerja, dan Reward Terhadap Kinerja | 90 |
| F. Penelitian yang Relevan..... | 91 |
| G. Kerangka Berpikir..... | 95 |
| H. Hipotesis | 95 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 97 |
| A. Jenis Penelitian..... | 97 |
| B. Waktu dan Tempat Penelitian..... | 98 |
| C. Populasi dan Sampel | 98 |
| D. Definisi Operasional Variabel..... | 99 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 102 |
| 1. Angket | 102 |
| 2. Observasi | 102 |
| 3. Dokumentasi..... | 103 |
| F. Uji Instrumen Penelitian | 103 |
| 1. Uji Validitas..... | 103 |
| 2. Uji Reliabilitas..... | 105 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 106 |
| 1. Analisis Deskriptif Data | 106 |
| 2. Uji Prasyarat analisis | 108 |
| a. Uji Normalitas | 109 |
| b. Uji Linearitas | 110 |
| c. Uji Multikolinearitas | 110 |
| d. Uji Heteroskedastisitas | 111 |
| e. Uji Autokorelasi | 111 |
| H. Analisis Statistik Inferensial | 112 |
| 1. Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 112 |
| 2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) | 113 |
| 3. Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji f)..... | 113 |
| 4. Model Regresi Linear Berganda..... | 114 |
| BAB IV PENYAJIAN DAN HASIL PEMBAHASAN PENELITIAN | 116 |
| A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian | 116 |
| 1. Sejarah | 116 |
| 2. Struktur Organisasi | 120 |
| B. Hasil Uji Instrumen Penelitian..... | 124 |
| 1. Uji Validitas Instrumen | 124 |
| 2. Uji Reliabilitas Instrumen..... | 127 |
| C. Analisis Deskriptif Data..... | 127 |
| 1. Pelatihan (X_1)..... | 128 |
| 2. Pengalaman Kerja (X_2)..... | 129 |
| 3. Reward (X_3)..... | 132 |
| 4. Kinerja (Y)..... | 131 |
| D. Uji Prasyarat Analisis | 133 |
| 1. Uji Normalitas | 133 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Uji Linearitas | 135 |
| 3. Uji Multikolinearitas | 137 |
| 4. Uji Heteroskedasitas | 138 |
| 5. Uji Autokorelasi | 139 |
| E. Analisis statistik inferensial..... | 140 |
| 1. Uji Koefisien determinasi (R ²)..... | 140 |
| 2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)..... | 141 |
| 3. Uji Signifikansi parameter Simultan (Uji F)..... | 145 |
| 4. Uji Model Regresi Linear berganda..... | 150 |
| F. Pembahasan | 152 |
| 1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik | 152 |
| 2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik.... | 153 |
| 3. Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik..... | 154 |
| 4. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik..... | 155 |
| 5. Pengaruh Pengalaman Kerja dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik | 156 |
| 6. Pengaruh Pelatihan Dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik | 156 |
| 7. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik..... | 157 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 158 |
| A. Kesimpulan | 158 |
| B. Saran | 160 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----|
| Tabel II.1 Indikator <i>Reward</i> | 61 |
| Tabel III.1 Jadwal Penelitian (2021)..... | 98 |
| Tabel III.2 Data Pendidik Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam | 98 |
| Tabel III.3 Indikator Variabel Bebas dan Variabel Terikat | 100 |
| Tabel III.4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian..... | 101 |
| Tabel III.5 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi | 106 |
| Tabel IV.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel | 124 |
| Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Pelatihan (X_1)..... | 125 |
| Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Pengalaman kerja (X_2) | 125 |
| Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel <i>Reward</i> (X_3) | 126 |
| Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Kinerja (Y)..... | 126 |
| Tabel IV.6 Hasil Uji Reliabilitas | 127 |
| Tabel IV.7 Deskripsi Data Pelatihan, Pengalaman Kerja, <i>Reward</i> dan Kinerja | 128 |
| Tabel IV.8 Distribusi Frekuensi Skor Pelatihan | 129 |
| Tabel IV.9 Distribusi Frekuensi Skor Pengalaman Kerja..... | 130 |
| Tabel IV.10 Distribusi Frekuensi Skor <i>Reward</i> | 131 |
| Tabel IV.11 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja | 132 |
| Tabel IV.12 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | 134 |
| Tabel IV.13 Hasil Uji Linieritas Variabel Kinerja dan Pelatihan | 136 |
| Tabel IV.14 Hasil Uji Linieritas Variabel Kinerja dan Pengalaman Kerja | 136 |
| Tabel IV.15 Hasil Uji Linieritas Variabel Kinerja dan <i>Reward</i> | 137 |
| Tabel IV.16 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Pelatihan, Pengalaman, dan <i>Reward</i> Terhadap Variabel Kinerja..... | 138 |
| Tabel IV.17 Hasil Uji Autokorelasi | 140 |
| Tabel IV.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 141 |
| Tabel IV.19 Hasil Uji t (parsial) | 142 |
| Tabel IV.20 Hasil Uji F (Simultan) Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja..... | 145 |
| Tabel IV.21 Hasil Uji F (Simultan) Pengaruh Pengalaman Kerja dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja..... | 147 |
| Tabel IV.22 Hasil Uji F (Simultan) Pelatihan dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja | 148 |
| Tabel IV.23 Hasil Uji F (Simultan) Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja..... | 149 |
| Tabel IV.24 Hasil Uji Model Regresi Linier Berganda | 151 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 I.1 Model <i>Job Performance</i> | 7 |
| Gambar II.1 Keterkaitan Antara Pelatihan, Kinerja, dan Reward | 25 |
| Gambar II.2 Kinerja Menyebabkan Kepuasan | 62 |
| Gambar II.3 Diagram Teori Faktor yang Memengaruhi Kinerja | 86 |
| Gambar II.5 Kerangka Berpikir | 95 |
| Gambar IV.1 Struktur Organisasi Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam | 123 |
| Gambar IV.2 Histogram Distribusi Kelas Variabel Pelatihan | 129 |
| Gambar IV.3 Histogram Distribusi Kelas Variabel Pengalaman Kerja | 130 |
| Gambar IV.4 Histogram Distribusi Kelas Variabel <i>Reward</i> | 132 |
| Gambar IV.5 Histogram Distribusi Kelas Variabel Kinerja | 133 |
| Gambar IV.6 Histogram Uji Normalitas | 134 |
| Gambar IV.7 Histogram Uji Normalitas | 135 |
| Gambar IV.8 Histogram Uji Heterokedastisitas | 139 |
| Gambar IV.9 Paradigma Hipotesis 1 | 144 |
| Gambar IV.10 Paradigma Hipotesis 2 | 144 |
| Gambar IV.11 Paradigma Hipotesis 3 | 145 |
| Gambar IV.12 Paradigma Hipotesis 4 | 146 |
| Gambar IV.13 Paradigma Hipotesis 5 | 147 |
| Gambar IV.14 Paradigma Hipotesis 6 | 149 |
| Gambar IV.15 Paradigma Hipotesis 7 | 150 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---------------|---|
| Lampiran I | : Angket Penelitian |
| Lampiran II | : Hasil Penilaian Responden |
| Lampiran III | : Hasil Deskriptif Data dan Distribusi Frekuensi Variabel |
| Lampiran IV | : Uji Validitas Variabel |
| Lampiran V | : Uji Reliabilitas Variabel |
| Lampiran VI | : Uji Prasyarat Analisis |
| Lampiran VII | : Uji Statistik Inferensial |
| Lampiran VIII | : Data Asli Angket Penelitian |
| Lampiran IX | : Persuratan |
| Lampiran X | : Sertifikat Toefl dan ToafI Pusat Bahasa |
| Lampiran XI | : Kartu Kontrol Bimbingan Tesis |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di abad ke 21, ada tren positif di dunia pendidikan, dengan hadirnya lembaga pendidikan berbasis keislaman yang dinaungi oleh sebuah yayasan. Model lembaga pendidikan ini dapat diidentifikasi ke dalam tiga kategori: pesantren, madrasah, dan sekolah umum. Ketiga model tersebut banyak dijumpai hampir di seluruh wilayah di Indonesia. Atas dasar itulah tingkat kebutuhan di bidang pengembangan manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang vital untuk mendorong kemajuan sebuah organisasi/perusahaan.¹

Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sebuah kebutuhan mendesak bagi sebuah organisasi/perusahaan, terkhusus lembaga pendidikan. Hal ini tentu saja akan menopang masa depan lembaga tersebut dalam menghadapi era industri 4.0. Terlebih lagi era tersebut mendorong sumber daya manusia di sebuah organisasi/perusahaan harus memiliki beberapa keterampilan, di antaranya: berpikir kreatif, berkolaboratif, berpikir kritis, komunikatif, inovatif pemecahan masalah, dan keterampilan pembelajaran kontekstual.

Sekolah sebagai sebuah lembaga pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidik, dalam upayanya melakukan pelatihan, *workshop*, seminar, dan berbagai kegiatan positif lainnya guna menunjang

¹ Zaedun Na'im dkk, *Manajemen Pendidikan Islam*. (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), h.1

Kompetensi pendidik yang tergabung di dalamnya. Manifestasi dari kegiatan tersebut akan diaplikasikan di ruang kerja sehingga menambah kualitas individu.²

Hal ini sejalan dengan hak pendidik dan tenaga kependidikan yang termaktub dalam Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut:

1. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
2. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
3. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
4. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual.
5. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.³

Fenomena masyarakat modern yang terus berkembang menjadikan manusia memiliki peran sentral yang semakin penting. Dinamika masyarakat terus berubah menuju masyarakat yang berorientasi pada kerja. Namun hal tersebut tidaklah berarti mengabaikan peran vital manusia sebagai pelaku pekerjaan tersebut. Pandangan ini melandasi bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah yang tepat untuk dilakukan organisasi/perusahaan. Aspek humanis harus terus menjadi prioritas utama, karena masih dianggap memiliki peran yang penting bukan saja untuk memprioritaskan aspek teknologi, modal, dan ekonomi dalam organisasi/perusahaan.

² Amirul Mukminin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press, 2019), h.52

³ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 Ayat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pembentukan sebuah organisasi akan ditetapkan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dalam perjalanannya. Tujuan-tujuan tersebut dapat diraih dengan mengerahkan dan memaksimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sebagian organisasi/ perusahaan masih meyakini bahwa sumber daya manusia menjadi tolak ukur keberhasilan mereka dalam mencapai seluruh tujuan yang ditetapkan.

Akhir-akhir ini dalam dunia perekonomian mulai diperkenalkan suatu pendekatan, yaitu pendekatan sumber daya manusia. Pendekatan ini hanya dalam waktu yang singkat telah menjadi populer, karena dianggap akan dapat mengatasi berbagai masalah dalam dunia manajemen dewasa ini.

Simamora (dalam Tinneke Evie Meggy Sumual), menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan perlindungan, penggunaan, dan pembinaan sumber daya manusia. Hal ini melegitimasi bahwa tugas manajemen sumber daya manusia lebih berorientasi pada pengelolaan seluruh unsur-unsur yang berkaitan dengan manusia, baik itu sumber daya maupun seluruh potensi yang dipergunakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁴

Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia lebih berfokus pada pada sebuah pandangan bahwa manusia merupakan titik pusat segalanya, sehingga potensi manusia sudah seharusnya dimanfaatkan secara optimal untuk menghindari terjadinya pemborosan penggunaan pikiran, tenaga, dan daya cipta manusia.

Organisasi terdiri atas sekumpulan orang-orang yang memiliki visi dan pandangan yang sama sehingga membentuk sebuah kelompok. Tanpa kehadiran orang-orang tersebut, sebuah organisasi tidak akan pernah ada. Dalam

⁴ Tinneke Evie Meggy Sumual, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, CV. RA.De. Rozarie: Surabaya, 2017), h.2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

perjalanannya, organisasi akan menciptakan peluang, rasa sakit hati, kekecewaan dan juga tantangan. Masalah-masalah tersebut sering diyakini berasal dari permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan manusia itu sendiri.

Sebaliknya, permasalahan yang berkaitan dengan manusia terkadang bersumber dari sebuah keyakinan yang berpandangan bahwa pada dasarnya semua orang memiliki hakekat sama. Pandangan tersebut menjadi sebuah dalil yang kuat sehingga semua orang diperlakukan secara identik. Namun pada kenyataannya semua orang memiliki fisik dan psikologis yang berbeda-beda. Dengan demikian, perbedaan tersebut harus menjadi landasan utama dalam pengembangan sumber daya manusia agar setiap individu diperlakukan sesuai dengan karakteristiknya sehingga potensi dan kemampuannya dapat semakin terasah guna mendorong kemajuan organisasi/perusahaan.

Lebih jauh, manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pendekatan yang sering digunakan untuk mempelajari dan mengembangkan kemampuan manusia dapat diintegrasikan dalam ruang-ruang kerja sehingga dapat menghasilkan pencapaian yang besar. Di dalam era digital yang penuh dengan persaingan, departemen sumber daya manusia memiliki peran yang fundamental dalam membantu para manajer dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Setiap karyawan mempunyai watak dan karakter yang berbeda-beda, sehingga dibutuhkan kemampuan yang tinggi agar lebih mudah mengendalikannya, terutama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan itu dapat dikembangkan dengan berbagai cara, di antaranya adalah memberikan bimbingan dan pelatihan kepada mereka untuk dapat mengembangkan kariernya, sehingga kualitas kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Seperti halnya para pendidik di Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group, tentunya di dalam menjalankan tugas-tugas pokok mereka, tidak terlepas dari upaya pengembangan sumber daya manusia melalui kegiatan-kegiatan pelatihan yang telah diprogramkan. Namun tenaga pendidik yang telah mengikuti program tersebut belum menunjukkan kemampuan dalam menguasai bidang pekerjaannya sehingga belum menunjukkan hasil yang signifikan.

Variabel pengalaman kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap perilaku dan prestasi. Pengalaman kerja biasanya ditentukan berdasarkan masa kerja, kesenioran, kepangkatan, jabatan kerja, dan kepemimpinannya sehingga akan lebih mudah menentukan kinerja karyawan.

Seharusnya pelatihan dan pengalaman kerja memberikan wawasan dan pengetahuan yang luas bagi karyawan. Bukan saja yang langsung berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya, akan tetapi bisa digunakan sebagai landasan untuk merancang pengembangan diri karyawan, perubahan tingkah laku ke arah yang lebih baik, dan kemampuan pemanfaatan semua sarana yang ada di lingkungan sekitar dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Pelatihan semestinya dilakukan dengan cara yang tepat, bagaimana pengetahuan dan penerapan teknik-teknik untuk menggunakan peralatan kerja dengan baik, harus menjadi prioritas ketercapaiannya. Selain itu, pelatihan juga dapat membantu seorang karyawan untuk mencapai keahlian/kemampuan tertentu. Pelaksanaan prosedur-prosedur detail tersebut seharusnya menjadi barometer terlaksananya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik.

Padahal diyakini pengalaman kerja yang sudah dimiliki oleh tenaga pendidik akan lebih mempermudah dan mempercepat proses pekerjaan. Sebab, semakin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berpengalaman tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokoknya, maka semakin mudah dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, perbaikan di lingkungan kerja dapat menumbuhkan semangat, motivasi, kegairahan, dan kecepatan kerja.

Demikian juga perbaikan pada pengupahan, bonus, dan jaminan sosial dapat menumbuhkan kepuasan atas *reward* yang mereka terima. *Reward* merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan yang telah memberikan kontribusi atau jasanya terhadap sebuah organisasi/perusahaan. Pemberian *reward* merupakan salah satu fungsi dalam manajemen organisasi yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu/kelompok sebagai imbalan dari balas jasa atas aktivitas keorganisasian yang telah mereka lakukan. Hal tersebut merupakan faktor yang sangat krusial untuk dapat menarik dan mempertahankan karyawan untuk kepentingan organisasi yang bersangkutan.

Gibson (dalam Tinneke Evie Meggy Sumual), berpandangan bahwa *reward* bertujuan untuk menarik orang-orang yang memiliki kemampuan yang mumpuni untuk dapat tergabung dalam sebuah organisasi. Selain itu juga dapat menjadi penyemangat karyawan untuk datang bekerja sehingga mereka mencapai kinerja tingkat tinggi.⁵

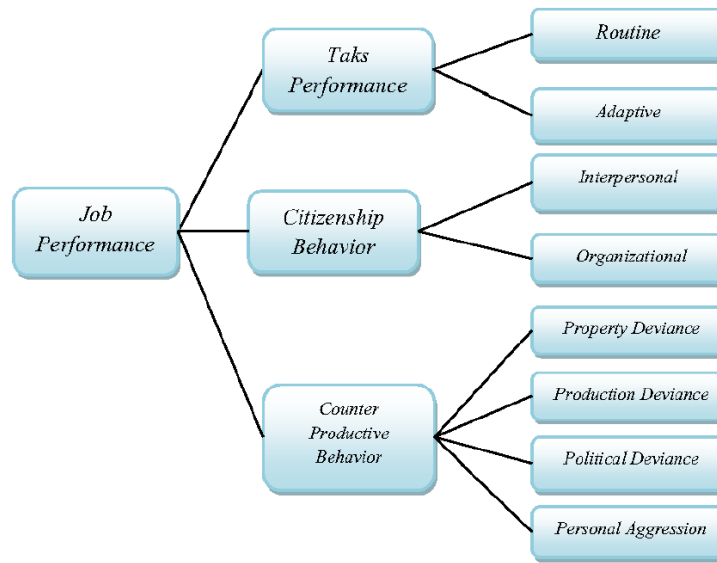
Namun faktanya, *reward* belum diberikan secara baik sesuai dengan kualitas pekerjaan para pendidik. Hal ini telah berdampak pada berkurangnya antusias pendidik dalam bekerja. Hal ini sangat kontradiktif dari beberapa pandangan yang menyakini bahwa pemberian *reward* yang tepat dapat memacu kualitas kinerja seseorang.

⁵ *Ibid*, h.85

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Colquitt, Lepine dan Wesson berpandangan bahwa kinerja merupakan seperangkat nilai dari perilaku karyawan yang diyakini memiliki kontribusi kuat bagi sebuah organisasi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan organisasi.⁶ Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu tindakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Kinerja secara keseluruhan dapat didetailkan ke dalam gambar berikut:⁷



Gambar 1.1 Model *Job Performance*

Sumber: Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson, *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, 2019

Menurut pandangan Colquitt, Lepine dan Wesson, kinerja terbagi ke dalam tiga bentuk, yaitu kinerja tugas (*taks performance*), kinerja *kesukrelaan* (*citizenship behavior*). Kedua jenis perilaku ini termasuk dalam kontribusi perilaku positif. Hal ini berbeda dengan perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*),

⁶ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson, *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, (New York: The McGraw-Hill, 2019), h.37

⁷ *Ibid*, h.37

perilaku ini lebih cenderung mengarah pada hal-hal yang negatif. Dalam penelitian ini akan lebih berfokus pada kinerja tugas (*taks performance*).⁸

Hal ini sangat sejalan dengan pandangan Van Scotter & Motowidlo, bahwa kerja tugas (*taks performance*) merupakan sebuah proses yang menekankan pada kecakapan dalam bekerja, *Procedural knowledge*, pengalaman dan keterampilan (*skill*) dalam memperoleh berbagai informasi, menilai seberapa berkualitas informasi yang didapatkan, dan menggunakan seluruh informasi yang valid untuk kepentingan organisasi/perusahaan.⁹

Procedural knowledge dan *skill* merefleksikan sebuah dominasi tugas dari yang mereka yang peroleh setelah mereka mengambil *task performance*. Dalam pandangan Campbell (dalam Sabine Sonnentag dan Michael Frese), *procedural knowledge* dan *skill* terdiri atas kepribadian, pengalaman, Pendidikan, dan pelatihan serta penghargaan (reward).¹⁰

Kesimpulannya, kinerja adalah sebuah bukti kongkrit kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang sedang diembannya. Pada dasarnya cara pandangan dan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan sangat dipengaruhi beberapa faktor, di antaranya: kondisi ekonomi yang sedang dialaminya, pekerjaan tersebut menantang untuk diselesaikannya, dan ada konektivitas yang saling menguntungkan ketika melakukan pekerjaan tersebut.

⁸ *Ibid*, h.37

⁹ Van Scotter & Motowidlo, 1996, *Interpersonal Facilitation and Job Dedication as separate of Contextual Performance*. Journal of Applied Psychology Vol. 81 No.5, h.525-531

¹⁰ Sabine Sonnentag dan Michael Frese, *Performance Concept dan Performance Theory. Psychological Management of Individual Performance*, (New York: John Wiley & Sons, Ltd, 2005), h.

Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui pendekatan metode skala ranking (*rating scale*) dengan menggunakan 4 (empat) variabel, yaitu: variabel pelatihan, variabel kemampuan lewat pengalaman kerja yang menghasilkan variabel *reward* sehingga berkualitas dengan variabel kinerja.¹¹ Variabel pelatihan meliputi jenis dan frekuensi pelatihan yang pernah diikuti, agar lebih terampil dan ahli dalam mengerjakan segala rutinitas kerja dalam pekerjaannya, sehingga akan memudahkan karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan standar-standar yang telah ditetapkan organisasi/perusahaan.¹²

Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group dalam melaksanakan aktivitasnya, para karyawan yang bekerja diharuskan terampil, ahli dan berdedikasi serta jujur. Hal ini sesuai dengan tiga prinsip dasar cikal bakal lahir yayasan ini, di antaranya aspek moralitas, profesionalisme, dan Kemandirian. Namun ketiga aspek tersebut belum dapat terlaksana optimal diakibatkan pemberian pelatihan yang tidak tepat sasaran sehingga kemampuan pendidik tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan, perlu kiranya tenaga manusianya dilatih dan dikembangkan agar setiap individu memiliki kemampuan pada berbagai tingkatan. Pemberian pelatihan dan pemanfaatan pengalaman kerja yang dilakukan selama ini diharapkan agar dapat mengembangkan diri dan menunjukkan kemampuan sehingga organisasi dapat memberikan *reward* yang sesuai dengan kualitas kinerja.

Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam merupakan sebuah lembaga pendidikan formal dan non formal yang dipimpin langsung oleh seorang direktur

¹¹ Gary Dessler, *Human Resources Management*, (England: Pearson Education Limited, 2020), h.316

¹² Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Zifatama Publisher, 2008), h.211

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pendidikan. Lembaga ini memayungi beberapa unit pendidikan di antara: Taman Pendidikan Al-Quran (TPA), Raudhatul Athfal (RA), Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT), Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT), dan Pondok Pesantren. Jumlah pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam tahun 2021 telah mencapai 52 orang di seluruh unit pendidikan.

Dalam hal pengkajian dan pengembangan informasi, tentu saja seharusnya setiap pendidik diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang memadai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Namun para tenaga pendidik yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan juga belum menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Faktanya, masih ditemukan para tenaga pendidik yang telah mendapatkan pelatihan yang belum bisa merancang pembelajaran dengan baik, belum memiliki manajemen kelas yang efektif dan juga keterampilan dalam mengajar tidak bertumbuh secara signifikan. Hal lain juga terjadi pada pengumpulan perangkat pembelajaran yang terkadang terlambat sehingga menunjukkan ketepatan waktu menjadi masalah krusial yang terjadi pada tenaga pendidik. Semestinya dengan pelatihan yang didapatkan, baik yang dirancang oleh sekolah maupun di rancang oleh pihak eksternal sekolah diharapkan dapat berkontribusi positif pada kinerja pendidik.

Hasil *Focus Group Discussion (FGD)* bersama para pimpinan unit Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik yang telah lama bekerja (di atas 5 tahun) belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan amanah dan tanggung jawabnya. Fakta di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

lapangan, dalam hal pembuatan perangkat pembelajaran, masih terdapat tenaga pendidik yang belum memahami secara mendetail perangkat pembelajaran yang hendak dibuat. Pembuatan media pembelajaran juga terlihat masih banyak yang belum bisa melakukan itu. Hal tersebut sangat berpengaruh pada tingkat *performance* tenaga pendidik dalam bekerja.

Sementara pemberian *reward* kepada tenaga pendidik, pada faktanya sudah diberikan oleh pihak lembaga sebagai upaya agar para tenaga pendidik dapat termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Upaya pemberian *reward* tersebut memang belum sesuai dengan harapan tenaga pendidik. Upaya tersebut akhirnya belum mendapatkan hasil maksimal, karena tenaga pendidik belum memberikan *performance* terbaik dalam bekerja. Faktanya, para tenaga pendidik belum menunjukkan hasil yang maksimal dalam melakukan kegiatan-kegiatan di luar dari tupoksi mengajarnya, di antaranya: menulis jurnal, menulis buku, mendampingi anak mengikuti perlombaan hingga mendapatkan hasil terbaik serta belum banyak guru yang melakukan kegiatan di luar tupoksinya yang mampu mengangkat *performance* dirinya dan citra sekolah.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka peneliti memiliki ketertarikan yang kuat untuk melakukan penelitian dengan judul: *“Pengaruh Pelatihan, Pengalaman kerja, dan Reward Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.”*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat disusun beberapa identifikasi masalah yang merupakan cerminan dari semua persoalan yang terjadi pada kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam, sebagai berikut:

- a. Kinerja tenaga pendidik belum menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini dapat diidentifikasi dari belum adanya kesesuaian antara kuantitas dan kualitas kerja terhadap standar-standar yang telah ditetapkan lembaga. Bukan hanya itu saja, ketepatan dan kecepatan pelaksanaan pekerjaan masih menjadi masalah krusial dalam lembaga.
- b. Fakta di lapangan menunjukkan masih rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga.
- c. Masih terdapat tenaga pendidik yang belum mempunyai pengetahuan yang mumpuni dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
- d. Pencapaian hasil kerja belum optimal, dikarenakan keahlian dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang masih rendah.
- e. Masih terdapat tenaga pendidik yang belum terlatih dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan pelatihan yang telah didapatkannya.
- f. Kecepatan dalam bekerja masih terlihat rendah. Faktanya, sering terjadi penundaan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan tidak optimal serta tenaga pendidik belum menunjukkan kontribusi kinerja yang optimal pada organisasi.

- g. Kerja sama antar tenaga pendidik belum maksimal, seperti berdiskusi, saling menghargai pendapat dan bersikap kooperatif dengan atasan atau karyawan lain dalam menyelesaikan tugas masih rendah
- h. Rendahnya semangat kerja, hal ini terlihat pada kurangnya keseriusan dan inisiatif dalam meningkatkan kualitas kerjanya.
- i. Adanya harapan tenaga pendidik terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat sesuai dengan pelatihan yang telah mereka dapatkan.
- j. Pemberian *reward* belum sesuai dengan keinginan para tenaga pendidik.
- k. Masih sering terjadi pemasalahan dalam ketepatan waktu dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan lembaga.
- l. Tenaga pendidik belum memiliki manajemen waktu yang baik, efektif dan efisien, sehingga belum menghasilkan pekejaan yang berkualitas dan tepat waktu.
- m. Tenaga pendidik belum memprioritaskan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi.
- n. Motivasi tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam masih terlihat rendah untuk menunjukkan kinerja terbaiknya.

2. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti mencoba membatasi permasalahan yang akan diteliti dan akan menjadi fokus penelitian. Hal disebabkan adanya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ketidakmampuan pada diri penulis, baik menyangkut keluasan waktu maupun ketersediaan finansial. Hal tersebut juga bertujuan agar fokus penelitian lebih terlihat dan lebih mendetail. Fokus utama dalam penelitian ini adalah kinerja tenaga pendidik, sedangkan untuk variabel bebas yang akan diteliti adalah pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward*. Oleh sebab itu, peneliti membatasi penelitian hanya pada pengaruh pelatihan, pengalaman, dan *reward* terhadap kinerja tenaga pendidik. Adapun objek penelitiannya adalah seluruh tenaga pendidik di bawah naungan Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terdapat empat variribel yang menjadi fokus penelitian ini, di antaranya: variabel pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward* sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja sebagai variabel terikat. Maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

- a. Seberapa besar pengaruh pelatihan (X_1) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam?
- b. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam?
- c. Seberapa besar pengaruh *reward* (X_3) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam?
- d. Seberapa besar pengaruh pelatihan (X_1) dan pengalaman kerja (X_3) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam?

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

- e. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja (X_2) dan *reward* (X_3) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam?
- f. Seberapa besar pengaruh pelatihan (X_1) dan *reward* (X_3) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam?
- g. Seberapa besar pengaruh pelatihan (X_1) pengalaman kerja (X_2), dan *reward* (X_3) secara bersamaan terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pada pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* terhadap kinerja pada pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.
- d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pada pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- e. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja dan *reward* kerja terhadap kinerja pada pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.
- f. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan *reward* kerja terhadap kinerja pada pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.
- g. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward* terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam secara bersamaan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis
 - (1) Penelitian ini diproyeksikan dapat menambah khazanah keilmuan, pemberdayaan dan pengelolaan kompetensi tenaga pendidik sehingga dapat menunjukkan kinerja yang terbaik dalam profesinya.
 - (2) Merupakan tambahan informasi bagi penelitian selanjutnya sekaligus memberikan sumbangan pengetahuan pada bidang manajemen terkhusus penelitian yang berkaitan dengan kinerja tenaga pendidik melalui pemberian pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward*.
 - (3) Sebagai bahan referensi bagi peminat penelitian yang berhubungan dengan masalah kinerja tenaga pendidik. Selain itu dapat menjadi tambahan wawasan bagi peneliti lain yang ingin mendalami topik penelitian ini, secara khusus untuk hal-hal yang tidak menjadi fokus dalam 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.

- b. Secara praktis
 - (1) Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu pertimbangan oleh lembaga pendidikan dalam menyusun kebijakan pendidikan berkaitan dengan pengelolaan kinerja tenaga pendidik guna tercapai manajerial yang baik.
 - (2) Sumbangan pemikiran bagi pengurus Yayasan Nurul Islam Group Batam terkhusus pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam dalam rangka pengembangan kinerja tenaga pendidik yang dimilikinya.

D. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terdiri atas 5 BAB, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan uraian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II KERANGKA TEORITIS

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, keterkaitan antar variabel, penelitian yang relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, deskripsi variabel-variabel penelitian dan definisi operasional, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV PENYAJIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan uraian tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan juga saran-saran yang berguna bagi organisasi yang diteliti.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Dalam proses rekrutmen karyawan, umumnya semua perusahaan menekankan bagi mereka yang sudah memiliki pengalaman pada bidang yang ditawarkannya. Tujuannya agar pelatihan-pelatihan yang diberikan jauh lebih sedikit dibanding karyawan yang belum berpengalaman. Jadi, peran pelatihan lebih banyak terlihat setelah ada kecenderungan organisasi/perusahaan menerima karyawan yang belum berpengalaman. Hal ini disebabkan organisasi/perusahaan sulit mendapatkan karyawan yang sudah berpengalaman, karena pada umumnya mereka belum pernah bekerja pada perusahaan lain. Hal ini juga berlaku pada lembaga pendidikan, dimana umumnya pendidik yang direkrut belum memiliki pengalaman yang mumpuni. Namun karena faktor keterdesakan akhirnya sebagian besar lembaga pendidikan memaklumi hal tersebut.

Dalam praktiknya, organisasi-organisasi khusus di kalangan industri, banyak dipergunakan pelatihan dengan sebutan istilah “*training*”. Hal ini dapat dilihat dalam bagian-bagian atau nama departemen yang terdapat dalam struktur organisasi. Organisasi/perusahaan yang memiliki reputasi yang besar biasanya memiliki satu departemen yang diberi nama departemen pelatihan (*training*). Departemen ini berada di bawah pimpinan seorang direktur pelatihan (*Director of training*).

Menurut pemikiran Hasibuan (dalam Priyono dan Marnis), pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran jangka pendek (*short course*) bagi para karyawan operasional agar memperoleh keterampilan teknis operasional secara

sistematis pada bidang pekerjaannya. Selanjutnya Notoarmodjo mengemukakan pandangannya bahwa pelatihan adalah bagian dari suatu proses pengembangan yang memiliki tujuan yang jelas dan terarah guna meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus individu atau sekelompok orang.¹³

Definisi tersebut menunjukkan bahwa dalam pelatihan, akan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari suatu kemampuan, sikap, pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan bidang yang akan menjadi fokus pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan pandangan Mathias dan John, menurut mereka pelatihan adalah suatu kegiatan yang memiliki tujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan/organisasi.¹⁴

Berdasarkan pengertian tersebut, maka pelatihan dimaksudkan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perubahan. Dalam hal ini perubahan teknologi, metode kerja dan sebagainya. Oleh karena itu, organisasi/perusahaan harus tetap menjadi pelopor bagi pelaksanaan pelatihan karyawannya.

Argumen di atas menjadi dalil kuat, bahwa pelatihan bukan saja diperuntukkan untuk karyawan yang baru bergabung melainkan juga karyawan yang

¹³ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Zifatama Publisher, 2008), h.46

¹⁴ Mathis L Robert dan John.H. Jackson. *Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Salemba Empat, 2009). h.3

lama pun perlu mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan. Alasannya, agar karyawan lama lebih produktif dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Memang terdapat banyak manfaat yang didapatkan jika sebuah perusahaan mengadakan pelatihan bagi karyawan, namun perusahaan harus sadar, memerlukan modal yang tidak sedikit untuk membiayai sebuah pelatihan. Namun hasil yang didapat akan jauh lebih besar dibandingkan modal yang dikeluarkan perusahaan. Hal ini disebabkan dengan dilaksanakannya pelatihan, dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan lebih efisien dan berkualitas lebih baik, peralatan dapat dipergunakan lebih baik, pemborosan biaya dapat ditekan, kerusakan dapat diperkecil, kecelakaan dapat diperkecil dan lain sebagainya.

Proses pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang secara khusus untuk meningkatkan keahlian individu dalam sebuah tim, memperkaya pengalaman karyawan, menambah keilmuan dan secara khusus bertujuan agar terlihat perubahan positif pada sikap seseorang. Namun pada tahap pengembangan pelatihan lebih menuntut individu yang sudah terlatih untuk menaikan level keahlian dan pengetahuan yang mereka miliki ke tahap yang lebih baik lagi.

Langkah yang digunakan perusahaan untuk menghindari agar tidak terjadi pemberian pelatihan yang tidak tepat sasaran dan berimplikasi pada penggunaan waktu dan materi yang sia-sia, maka perlu diadakan sebuah analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*). Analisis kebutuhan pelatihan berguna untuk memetakan kemampuan seluruh karyawan dan kebutuhan pelatihan apa yang tepat untuk mereka dapatkan.

Secara mendalam analisis kebutuhan pelatihan merupakan sebuah usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi terkait permasalahan-permasalahan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 dalam sebuah perusahaan. Selain itu analisis kebutuhan juga memiliki bertujuan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (*performance deficiencies*) karyawan yang ditemukan di lapangan.

Kekurangan-kekurangan kinerja tersebut sering dimaknai adanya ketidaksesuaian antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Fenomena ini merupakan suatu perbedaan antara perilaku aktual karyawan yang meliputi keterampilan, sikap, dan pengetahuan perilaku karyawan yang diharapkan oleh organisasi/perusahaan dalam rangka menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Permasalahan tersebut menjadi latar belakang utama mengapa organisasi/perusahaan mewajibkan program pelatihan diikuti oleh seluruh karyawan.

Dalam dunia pendidikan, pelatihan dan pengembangan memiliki beberapa manfaat bagi para tenaga pendidik, di antaranya:

- Meningkatkan kepuasan kerja dan semangat dalam bekerja di antara para pendidik.
- Meningkatkan motivasi dan semangat kerja
- Meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan.
- Meningkatkan kapasitas diri sehingga mampu mengadopsi teknologi baru yang sedang berkembang.
- Meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam merancang strategi pemasaran program pendidikan.
- Mengurangi pergantian pendidik dalam jangka waktu yang relatif cepat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Meningkatkan *brand promotion* dan citra lembaga misalnya, melakukan pelatihan etika.¹⁵

Tenaga pendidik sering mengembangkan rasa harga diri, martabat dan kesejahteraan yang lebih besar karena mereka menjadi lebih berharga bagi lembaga dan masyarakat. Umumnya, mereka akan menerima bagian yang lebih besar dari keuntungan finansial yang dihasilkan dari peningkatan produktivitas kinerja mereka.

Faktor-faktor ini memberi mereka kepuasan kerja melalui pencapaian tujuan pribadi dan organisasi. Selain itu, pelatihan dan pengembangan pendidik merupakan bagian dari sebuah praktik manajemen yang baik dan juga strategi manajemen risiko yang baik. Isu dan perubahan berikut dalam sebuah organisasi banyak mengindikasikan perlunya pelatihan dan pengembangan pendidik, yaitu evaluasi kekurangan, hasil survei pendidik, manajer baru, rencana pengembangan individu, penugasan ulang, perlu pengembangan pemimpin baru, pendidik baru, peralatan baru, permintaan pendidik, program baru, teknologi baru, masalah keamanan, dan hukum dan peraturan berubah.¹⁶

Pada saat yang sama dengan kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan pendidik semakin meningkat, sedangkan waktu dan anggaran yang disediakan untuk pelatihan terus mengalami penurunan. Untuk memenuhi kesenjangan antara kebutuhan akan pelatihan dan aksesibilitasnya, kami telah mengidentifikasi berbagai metode murah untuk pengembangan pendidik dapat menawarkan daun yang lebih lama daripada yang diwajibkan undang-undang atau kebijakan. Hal ini dapat

¹⁵ Amirul Mukminin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, (Jakarta: UNY Press, 2019), h.184

¹⁶ *Ibid*, h.185

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ditetapkan bahwa pendidik akan dibayar saat mereka cuti diidentifikasi. Penggunaan metode ini secara disengaja dan bijaksana, kinerja tenaga pendidik dan organisasi dapat ditingkatkan.

Manfaat ini menyoroti lima aspek manfaat utama pelatihan pendidik. Lebih jelasnya dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

- a) Dampak terhadap *bottom line*: pelatihan tenaga pendidik dapat memberikan perbaikan dalam kinerja yang pada gilirannya, akan menciptakan produktivitas dan berkinerja lebih baik dan garis bawah dapat ditingkatkan.
- b) Staf retensi: Pelatihan dan meningkatkan retensi staf yang akan menghemat uang perusahaan. Umumnya perusahaan akan membayar biaya perekrutan, investasi ulang dalam pelatihan, kehilangan waktu manajemen, dibandingkan menghabiskan waktu dan materi yang besar alangkah baiknya jika dimaksimalkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan dengan memberikan pelatihan yang tepat. Berinvestasi dalam perkembangan karyawan dengan menyediakan pelatihan jauh lebih hemat dibandingkan harus selalu melakukan proses rekrutmen.
- c) Peningkatan kualitas dan produktivitas. Artinya pelatihan yang tepat dan sesuai kebutuhan karyawan akan dapat meningkatkan kualitas dan fleksibilitas layanan dengan cara membina: akurasi dan efisiensi, praktik keselamatan kerja yang baik dan layanan pelanggan yang hebat.
- d) Aliran-on Efek: Manfaat dari pelatihan pada satu divisi perusahaan akan mengalir pada tingkat keseluruhan organisasi. Secara simultan pelatihan mendongkrak garis bawah dan mengurangi biaya. Dalam

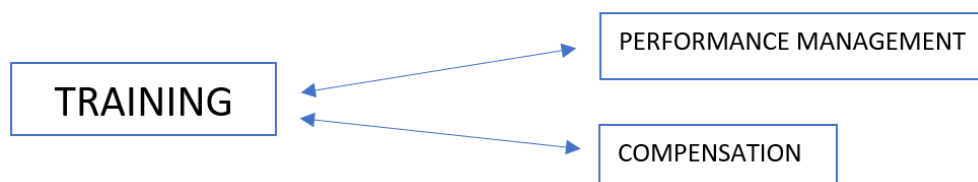
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

dunia pendidikan, jika guru telah merasakan manfaat yang besar dari pelatihan yang diikutinya, maka secara otomatis siswa pun merasakan manfaat dalam proses pembelajaran. Sehingga tepat jika dikatakan bahwa pelatihan merupakan investasi jangka panjang yang disiapkan untuk menghadapi perubahan yang tidak terduga.

- e) Sisi kompetitif: dunia terus mengalami perubahan yang drastis dari waktu ke waktu, agar tetap relevan dan tetap memiliki daya saing, maka sebuah organisasi/perusahaan harus berinvestasi dengan memprogramkan pelatihan karyawannya. Hal ini bertujuan agar para karyawan dapat mendapatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan menggunakan teknologi terbaru. Terbukti perusahaan/organisasi yang tidak abai terhadap pelatihan mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat dibanding dengan perusahaan/organisasi yang menganggap pelatihan hanya sebagai beban finansial.¹⁷

Menurut Jeffrey A. Mello pelatihan memiliki keterkaitan erat dengan kinerja karyawan dan *reward*. Hubungannya keduanya dapat digambarkan dalam diagram teori berikut:¹⁸



Gambar 2.1 Keterkaitan Antara Pelatihan, Kinerja, dan Reward
 Sumber: Jeffrey A. Mello, *Strategic Human Resources Management*, 2019

¹⁷ *Ibid*, h.187

¹⁸ Jeffrey A. Mello, *Strategic Human Resources Management*, (United Kindom: Taylor & Francis,2019), h.303

Apabila karyawan diminta untuk belajar pengetahuan baru dan kemudian menerapkannya dalam pekerjaan, maka berarti kinerja yang diukur harus mencerminkan perubahan tersebut. Semakin besar penekanan pada penilaian manajemen kinerja organisasi/perusahaan. Demikian pula halnya, kompensasi harus mencerminkan hasil pelatihan. Apabila karyawan belajar keterampilan dan pengetahuan baru dan berhasil mengimplementasikan pembelajaran untuk meningkatkan kinerja organisasi, maka mereka harus diberikan kompensasi yang signifikan.

Pelatihan merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan secara langsung dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Program pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keahlian, sikap, dan wawasan terutama berkaitan dengan profesionalitas. Oleh karena itu, perubahan menjadi alasan terkuat sebuah organisasi/perusahaan mengadakan pelatihan karyawan. Hal ini sejalan sangat dengan QS. Ar-Rad ayat 11:¹⁹

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya:

Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Pemahaman kontekstual yang dapat dipetik dari ayat di atas adalah bahwa perubahan yang lebih baik adalah suatu hal yang baik. Oleh karena itu, perlu menjadi tujuan dan perlu diupayakan oleh setiap orang dalam sebuah organisasi/perusahaan.

¹⁹ Abu Bakar, *Al-Qur'an dan Tafsir*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2013)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Jika makna tersebut dikaitkan dengan pelatihan, maka pelatihan sebagai salah satu untuk mencapai perubahan yang lebih baik, sehingga dapat dikatakan bahwa adanya program pelatihan merupakan media dalam memotivasi karyawan dalam bekerja. Walaupun ayat tersebut mengisyaratkan bahwa hasil dari upaya pelatihan merupakan hak prerogatif oleh Allah. Manusia hanya diwajibkan untuk upaya melakukan upaya-upaya progresif (pelatihan) semaksimal mungkin.²⁰

Hal ini disebutkan dalam firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 269.²¹

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya:

Dia (Allah) menganugerahkan hikmah kepada siapa yang Dia kehendaki. Siapa yang dianugerahi hikmah, sungguh dia telah dianugerahi kebaikan yang banyak. Tidak ada yang dapat mengambil pelajaran (darinya), kecuali ululalbab.

Dari ayat di atas, pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai kebajikan dimana sifat-sifat tersebut menyamai harta dan kekayaan yang banyak. Hakekat ini diterangkan oleh Allah dalam QS. Az Zumar ayat 9.²²

أَمْ مَنْ هُوَ قَانِتٌ أَنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya:

(Apakah orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dalam keadaan bersujud, berdiri, takut pada (azab) akhirat, dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah (Nabi Muhammad), “Apakah sama

²⁰ Aep Kusnawan Dan Aep Firdaus, *MenAjemen Pelatihan Dakwah*, PT Rienika Cipta Jakarta, 2009, H, 40

²¹ Abu Bakar, *Al-Qur'an dan Tafsir*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2013)

²² Abu Bakar, *Al-Qur'an dan Tafsir*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2013)

orang-orang yang mengetahui (hak-hak Allah) dengan orang-orang yang tidak mengetahui (hak-hak Allah)?” Sesungguhnya hanya ululalbab (orang yang berakal sehat) yang dapat menerima pelajaran.

Jelaslah bahwa hasil pekerjaan dan kemampuan karyawan tidak terlatih tidak akan menyamai karyawan yang berpengalaman dan terlatih.²³ Jika dilihat kepentingan yang sangat besar dalam kehidupan ini Rasulullah S.A.W sendiri berusaha untuk belajar dan mendapatkan ilmu pengetahuan, Allah berfirman dalam surat Al A’Laq ayat 1-5:²⁴

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Artinya:

1. Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan,
2. Dia Telah menciptakan manusia dari segumpal darah.
3. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah,
4. Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam
5. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.

Dalam ayat di atas, Al Qur’an mengatakan bahwa pendidikan adalah dasar atau landasan bagi kemajuan manusia. Secara perlahan lahan manusia mempelajari cara-cara untuk mengetahui apa yang ada didalam yang penuh dengan rahasia dan fadah masing~masing, kemudian potensi itu hanya dapat menjadi kenyataan bila diketahui melalui ilmu pengetahuan.²⁵

Rasullah S.A.W pernah mengingatkan bahwa ilmu yang yang berguna (ilmah) laksana harta yang hilang bagi orang mukmim jadi dimana saja

²³Ardiansyah, *eksistensi pelatihan kerja (training) terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam*, (IAIN Raden intan Lampung tahun 2014), h, 23

²⁴ Abu Bakar, *Al-Qur’an dan Tafsir*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2013)

²⁵ *Ibid*, h.34

mencarinya, maka dia lebih berhak atasnya dari pada orang lain. Ini menunjukkan bahwa hubungan yang erat antara pendidikan dan kemajuan manusia, oleh karena itu pendidikan dan pelatihan diperlukan untuk kecakapan dalam bekerja. Sebagaimana Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam telah bersabda:²⁶

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُفِيئَهُ

Artinya:

Sesungguhnya Allah mencintai jika salah seorang di antara kalian mengerjakan suatu pekerjaan dengan tekun.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, pelatihan adalah suatu proses upaya sistematis yang bertujuan untuk melakukan perubahan tingkah laku karyawan untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan lebih berorientasi untuk membantu karyawan untuk mencapai suatu keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan terarah sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Tahapan-Tahapan Pelatihan

Menurut Gomes, ada 3 tahapan dalam pelatihan, yakni:

a) *Assessing education and training needs.*

Tahap ini memiliki tujuan untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang akurat guna menjadi dasar dalam menentukan

²⁶ Al Baihaqi, Abi Bakar Ahmad bin Husain, *Syu'abul Iman*, (beirut: Dal al Kutub Al Ilmiyah, 1990)

kebijakan apakah perlu diadakan pelatihan atau tidak. Sekaligus sebagai media untuk mengetahui kemampuan karyawan yang perlu tingkatkan sehingga dalam merancang sebuah pelatihan dapat sesuai dengan kebutuhan karyawan.

b) *Designing education and training program*

Pada tahap ini, langkah yang dapat dilakukan adalah menentukan metode yang dipilih dengan berpedoman pada prinsip-prinsip umum yaitu peserta berpartisipasi aktif dalam pembelajaran, memotivasi para peserta, memberikan *feedback*, memberikan keterampilan-keterampilan khusus, mendorong dampak positif dari pelatihan ke pekerjaan, dan efektif dari segi biaya.

c) *Evaluating education and training program effectiveness*

Tahapan ini dilakukan dalam upaya menguji seberapa efek program pelatihan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.²⁷

Miller dan Osinsk (dalam Riska Dini) mengemukakan pandangannya terkait *Training Need Analysis*, adalah sebuah proses analisa dan identifikasi kebutuhan pelatihan dengan mengacu kepada standar yang diperlukan dan sesuai kondisi actual terkin.

²⁷Bernadetha Nadeak, *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*, (Jakarta: Uki Pres,2019), h. 25

Komponen utama dalam *Training Need Analysis* adalah:

- a. Kondisi ideal adalah sebuah kondisi atau standar yang telah ditetapkan, baik bersifat individual, pekerjaan, dan organisasi
- b. Kondisi aktual adalah sebuah kondisi yang terjadi pada saat ini dan sifatnya apa adanya.
- c. Kondisi Defisiensi adalah sebuah jarak yang muncul sebagai akibat dari perbandingan antara kondisi ideal dengan kondisi aktual.²⁸

Dale berpandangan bahwa keterampilan adalah aspek perilaku yang bisa dipelajari dan ditingkatkan melalui pelatihan dengan tujuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Pelatihan terkadang tidak bisa diakses melalui pendidikan formal, karena dalam penerapannya hanya berlaku pada tugas tertentu yang menuntut kemampuan pribadi masing-masing.²⁹

Menurut Ridwan terdapat dua jenis keterampilan yaitu keterampilan dalam menjalankan tugas dan keterampilan mengadakan variasi.³⁰

1. Keterampilan menjalankan tugas

Pada saat berkerja para karyawan sering mendapat permasalahan yang begitu kompleks di lapangan. Atas dasar itu, seorang karyawan harus dibekali dengan pengetahuan dan kemampuan yang mumpuni. Sudah sepatutnya seorang pimpinan yang baik memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan agar para

²⁸ Riska Dini, *Review TNA (Training Needs Analysis) Sampai Evaluasi*, diakses dari <http://riskadini.blogspot.com/2017/03/review-tna-training-needs-analysis.html>, pada tanggal 18 Juli 2020 pukul 14.52 WIB

²⁹ Alwi Dahlan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Haji Mas Agung, 2013), h.29.

³⁰ Abdurrahman Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2017), h.254.

karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya yang di antaranya:

- a) Meningkatkan partisipasi karyawan dalam bekerja.
- b) Membangkitkan rasa ingin tahu dan minat yang tinggi terhadap pengetahuan-pengetahuan baru.
- c) Mengembangkan pola berpikir karyawan ke arah pola berpikir bertumbuh dan berdaya.
- d) Membantu pimpinan dalam memetakan dan menganalisis kinerja karyawan.
- e) Memusatkan perhatian karyawan terhadap masalah-masalah terkini yang sedang berkembang dan terjadi di lapangan.

2. Keterampilan mengadakan variasi

Variasi pemberian stimulus kerja karyawan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan dalam konteks proses interaksi pekerjaan atau tugas di lapangan.

Hal ini tunjukkan agar karyawan tidak mengalami kebosanan saat sedang bekerja. Tujuan yang diharapkan seorang karyawan senantiasa menunjukkan tanggung jawab, disiplin, antusiasme, kejujuran, dan penuh partisipasi. Secara garis besar terdapat beberapa tujuan dan manfaat *variation skill* adalah sebagai berikut :

- a) Menimbulkan dan meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab karyawan terhadap amanah sedang diembannya.
- b) Memberikan kesempatan yang seluas-luas kepada karyawan untuk mengetahui hal-hal baru yang belum pernah ditemuinya sebelumnya.
- c) Memupuk rasa positif di antara para karyawan sehingga tercipta interaksi yang baik guna mencapai visi organisasi/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.

- d) Memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk memperoleh cara mengeksekusi pengarahan pimpinan yang menjadi tugas dan fungsinya sebagai seorang Karyawan yang baik.³¹

Secara detail bisa dikatakan bahwa program-program pelatihan yang diadakan berupaya mengajarkan kepada para peserta pelatihan tentang bagaimana menunaikan tugas-tugas atau suatu pekerjaan. Dimana pengembangan bisa dimaknai sebagai tahap persiapan seseorang untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi/perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa pelatihan dibuat untuk meningkatkan kinerja pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja yang baik pada dasarnya menyiratkan bahwa terdapat perubahan yang diukur dalam pengetahuan keahlian, sikap, dan perilaku sosial. Pelatihan haruslah memenuhi kesempatan kerja yang sama bagi seluruh karyawan, meningkatkan efektivitas dalam bekerja, dan mencegah keusangan karyawan, serta mendorong kepuasan dalam diri masing-masing individu. Dengan demikian, pelatihan diharapkan sebagai tempat pengembangan diri karyawan untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien.

3. Metode-Metode Dalam Pelatihan

Menurut Pangabean, berdasarkan tempat pelatihan, dapat dibedakan dua macam yaitu; pelatihan intern yaitu pelatihan yang diadakan dilingkungan tempat kerja, dengan menggunakan segala fasilitas yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu. Dan pelatihan ekstern yaitu pelatihan yang diadakan di luar lingkungan tempat

³¹ Abdurrahman Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2017), h. 252.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kerja, dengan mengirimkan ke lembaga-lembaga pendidikan untuk mengikuti pelatihan.

Undang-undang Pokok Kepegawaian Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok pelatihan kepegawaian, dengan membagi dua jenis Pelatihan, yakni :

- 1) Pelatihan pra-jabatan (*pre-service training*), yaitu suatu pelatihan yang diberikan kepada calon negeri sipil, dengan tujuan agar mereka dapat terampil melaksanakan tugas yang akan diembankan kepadanya.
- 2) Pelatihan dalam jabatan (*in service training*), adalah suatu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.³²

Kemampuan merupakan sebuah ungkapan dan perwujudan diri individu, masuk dalam kategori kebutuhan pokok manusia yang hanya bisa terwujud jika diberikan dengan rasa keberhasilan dan rasa kepuasan yang mendalam. Kemampuan juga dapat meningkatkan makna hidup manusia dalam menjalani hidupnya dengan segala masalah dan kebahagiaan yang juga menyertainya.

Ada beberapa metode yang dapat digunakan dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik, antara lain: (1) *On the job*, (2) *Vestibule*, (3) *Apprenticeship*, dan (4) *Classroom methods*³³

On the job (pelatihan dalam jabatan), pelatihan jenis ini merupakan sebuah teknik pelatihan dimana para peserta dilatih langsung di tempat ia bekerja. Sasarannya adalah meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya saat ini. Umumnya pelatihan jenis ini dirancang tidak

³² Undang-undang Pokok Kepegawaian Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok pelatihan kepegawaian

³³ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Zifatama Publisher, 2008), h.54

formal karena pada prinsipnya saat peserta pelatihan sedang bekerja di saat itu juga ia akan mendapat pelatihan teknis berkaitan dengan bidang pekerjaannya. Biasanya yang bertindak sebagai pelatih atau instruktornya adalah atasan langsung atau teman sejawatnya yang lebih senior dan berpegalaman.

Secara spesifik pelatihan *on the job* dapat dilakukan dalam empat tahapan, yaitu

- a. Peserta pelatihan akan memperoleh informasi yang menyeluruh berkaitan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan hasil apa yang diharapkan dari pelatihan tersebut. Di tahap ini seorang pelatihan harus benar-benar memastikan harus terjadi relevansi pelatihan terhadap kemampuan peserta pelatihan.
- b. Pelatih mendemonstrasikan cara terbaik untuk melakukan pekerjaan dan setelah itu peserta pelatihan diharapkan mampu melakukan hal yang sama seperti yang dicontohkan oleh pelatih.
- c. Peserta pelatihan diminta melakukan praktik secara mandiri agar semakin menguasai materi pelatihan yang dicontohkan oleh pelatih/instruktur.
- d. Peserta pelatihan menunjukkan kemampuan bekerja menurut cara yang telah dipelajarinya secara mandiri.

Vestibule, merupakan sebuah metode pelatihan untuk meningkatkan keterampilan terutama yang bersifat teknis di tempat pekerjaan. Untuk pelatihan *Vestibule*, organisasi/perusahaan harus menyediakan lokasi dan fasilitas khusus untuk berlatih sehingga hampir tidak akan mengganggu pekerjaan yang sebenarnya. Misalnya pelatihan *housekeeping* di sebuah hotel, agar aktivitas pelatihan tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mengganggu kegiatan di hotel, maka perlu disediakan ruangan khusus yang digunakan untuk berlatih menata kamar tidur dengan teknik yang cepat tetapi tetap rapi.

Apprenticeship (magang), pelatihan ini biasanya diperuntukkan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi. Program ini biasanya mengkombinasikan *on the job training* dengan pengalaman sistem magang ini dapat mengambil empat macam kegiatan yaitu : (1) seorang karyawan belajar dari karyawan lain yang lebih berpengalaman, (2) *coaching* dalam hal mana seorang pemimpin mengajarkan cara-cara kerja yang benar kepada bawahannya di tempat pekerjaan dan cara-cara yang diajarkan atasan tersebut ditini oleh karyawan yang sedang mengikuti latihan, (3) menjadikan karyawan yang dilatih sebagai asisten, (4) menugaskan karyawan tertentu untuk duduk dalam berbagai kepanitian, sehingga karyawan tersebut mendapat pengalaman dalam mengorganisir sebuah kegiatan.

Classroom Method, model pelatihan jenis ini dirancang secara khusus dalam bentuk pembelajaran di dalam kelas dengan menggunakan pendekatan ceramah dan diskusi. Aktivitas pembelajaran pada umumnya berjalan satu arah dimana para instruktur dituntut untuk memberikan informasi atau pengetahuan yang mendalam terkait pekerjaan yang akan dilakukan oleh peserta.

Banyak faktor yang memengaruhi keberhasilan metode ini, di antaranya adalah faktor peserta, bahan belajar, dan instruktur. Semakin banyak jumlah peserta dalam suatu ruangan pelatihan, maka biasanya hasil pelatihan tidak berdampak maksimal (satu kelas lebih dari lima puluh orang). Kekurangan lain dari model ini jika para instruktur tidak menyiapkan bahan belajar (*hand out*) bagi peserta. Hal 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.

menyebabkan peserta pelatihan akan kesulitan untuk mengikuti jalan pembelajaran. Selain itu, instruktur yang melatih pun harus orang-orang yang memiliki pengalaman dalam menguasai kelas. Jika para instruktur tidak memiliki pengalaman dan tidak memiliki jam terbang yang tinggi akan sulit menjelaskan permasalahan yang dapat terjadi di lapangan ketika para peserta menemukan masalah dalam bekerja nantinya.³⁴

Pelatihan dapat melengkapi pendidik dengan keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk berkontribusi pada efisiensi organisasi/perusahaan dan mengatasi perubahan lingkungan. Atas dasar itulah perlu ada pengkajian ulang yang dilakukan secara terus-menerus untuk dapat mengatasi perubahan lingkungan sekaligus mempersiapkan organisasi/perusahaan agar tetap adaptif dari waktu ke waktu.

Sebagai tinjauan singkat tentang persyaratan, pelatihan melibatkan seorang ahli yang bekerja dengan peserta didik untuk mentransfer pengetahuan bidang atau keterampilan tertentu untuk diperbaiki dalam pekerjaan mereka saat ini. Pengembangan adalah seperangkat kegiatan yang luas dan terus-menerus yang *multifaceted* (kegiatan pelatihan di antara mereka) untuk membawa seseorang atau organisasi/perusahaan ke ambang kinerja yang lain, seringkali untuk melakukan beberapa pekerjaan atau peran baru di masa depan. Banyak organisasi/perusahaan menghabiskan waktu dan uang untuk melatih usaha untuk mengajarkan keterampilan baru kepada pendidik yang menggunakan sebagian kecil keterampilan yang dikembangkan dalam pelatihan sebelumnya.

³⁴ *Ibid*, h.55

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Upaya dilakukan untuk mengembangkan pendidik dan membiarkan mereka yang ingin terlibat lebih banyak, biasanya akan memperoleh hasil yang jauh lebih tinggi. Manfaat tambahan adalah pendidik akan lebih dihargai karena terjadi perubahan sikap tercermin dalam pekerjaan mereka.

4. Dimensi dan Indikator Pelatihan

Anwar Prabu Mangkunegara menegaskan beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan, yaitu sebagai berikut:³⁵

a) Indikator Instruktur

- Pelatihan lebih memprioritaskan pada kemampuan seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang. Tujuannya materi yang disampaikan dapat diserap dan diterapkan secara maksimal oleh peserta.
- Instruktur harus menguasai materi secara mendalam. Hal tersebut dipercaya dapat membantu para peserta dalam memahami materi yang diberikan oleh instruktur

b) Peserta

- Semangat mengikuti pelatihan

Hal tersebut merupakan salah satu faktor utama yang dapat menentukan keberhasilan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan, maka secara

³⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika Aditama, 2006), h.51

otomatis peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

- Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan alangkah lebih baiknya jika organisasi/perusahaan melakukan seleksi peserta. Tujuannya agar para peserta yang dikirim mengikuti pelatihan benar-benar orang-orang yang siap belajar. Bukan dipilih peserta yang terpaksa mengikuti pelatihan karena mendapat instruksi dari atasan.

- Materi

(1) Materi yang disampaikan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi/perusahaan.

(2) Materi yang diberikan akan lebih efektif apabila sesuai kebutuhan seluruh peserta pelatihan, sehingga setelah mengikuti pelatihan para peserta dapat langsung mempraktikkannya.

(3) Penetapan sasaran materi yang diberikan kepada peserta harus teruji dan tepat sasaran. Hal ini diharapkan mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi pelatihan yang telah dididarkannya di lingkungan kerjanya.

Gary Dessler memiliki pandangan lain mengenai indikator pengembangan pelatihan. Menurutnya terdapat 5 indikator pengembangan pelatihan di 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.

organisasi/perusahaan, yaitu analisis kebutuhan, desain pelatihan, validasi implementasi program pelatihan, dan evaluasi.³⁶

Hal ini sejalan dengan pemikiran Snell dan Bohlander, mereka berpandangan terdapat empat indikator agar pelatihan di dalam suatu organisasi/perusahaan agar menunjukkan hasil yang optimal, yaitu sebagai berikut:

- a) Kebutuhan penilaian pelatihan yang terdiri dari: analisis organisasi/perusahaan, analisis tugas, dan analisis individu.
- b) Desain pelatihan yang terdiri dari: tujuan instruksional, pelatihan, dan prinsip-prinsip belajar
- c) Implementasi pelatihan yang terdiri dari: Metode pelatihan *on the job*, metode pelatihan *off the job*, dan pengembangan manajemen.
- d) Evaluasi pelatihan yang terdiri dari: reaksi peserta pelatihan, proses belajar, perilaku, dan hasil pelatihan.³⁷

B. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia sangat mempengaruhi aktivitas kerjanya. Semakin berpengalaman dalam menjalankan tugas pokoknya, maka makin mudah dalam memberikan kecepatan, kemudahan, ketepatan dan keterpaduan dalam memberikan pelayanan. Tentu ini berbeda dari masing-

³⁶ Gary Dessler, *Human Resources Management*, (England: Pearson Education Limited, 2020), h.268

³⁷ Bohlander and Snell, *Managing Human Resources*, (South-Western: Thomson, 2020),

masing individu sumber daya manusia tanpa memiliki pengalaman kerja. Unsur yang menentukan pengalaman kerja yang dikembangkan selama ini meningkatkan pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

Sedarmayanti berpandangan bahwa pada aspek tertentu apabila karyawan sangat terampil maka akan lebih mampu bekerja dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Seorang karyawan akan menjadi lebih terampil apabila memiliki kecakapan dan pengalaman yang cukup tentang bidang pekerjaan yang digelutinya.³⁸

Davidson mengemukakan pada jurnal *performance of employee*, bahwa kemampuan adalah segala potensi kerja optimal yang dimiliki oleh seorang karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi/perusahaan. Kemampuan juga memainkan peranan krusial yang dapat menopang tujuan organisasi/perusahaan. Kemampuan juga sangat didukung oleh beberapa unsur di antaranya: pengalaman kerja, keterampilan, pendidikan, dan teknologi. Keempat keterkaitan tersebut menjadi unggulan bagi seorang karyawan dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin kompleks dan kompetitif.³⁹

Pendapat di atas dapat ditegaskan bahwa kemampuan kerja bagi karyawan sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Andil tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan penguasaan teknologi merupakan syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam

³⁸ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. (CV. R.A.De. Rozarie: Surabaya, 2017), h. 26

³⁹ Davidson, *Hubungan Kompetensi Dan Motivasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan*. Jurnal SWOT, No.1, Februari, 2010, h. 36-40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

melakukan aktivitas kerja secara dinamis dan statis sesuai dengan kebutuhan dan dinamika kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu sumber daya manusia sangat memengaruhi aktivitas kerjanya. Semakin berpengalaman dalam menjalankan tugas pokoknya, maka semakin tinggi tingkat produktivitasnya dalam menyelesaikan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Pengalaman kerja seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pengalaman tersebut, seorang karyawan memperoleh pembelajaran untuk berperilaku yang lebih baik. Dengan demikian pengalaman kerja merupakan kondisi yang digunakan oleh seseorang di dalam umpan balik untuk meningkatkan pelaksanaan hasil pekerjaan dan mutu perencanaan. Hipotesisnya adalah semakin banyak pengalaman kerja seseorang, maka akan semakin tinggi keterampilan, sikap, dan pengetahuannya dalam bekerja yang pada gilirannya akan mampu meningkatkan kinerja.

Pengalaman kerja adalah salah satu variabel yang berpengaruh terhadap perilaku dan prestasi. Seseorang yang telah lama bekerja tetapi tidak berkembang kemampuannya, maka orang tersebut tidak dapat dikatakan berpengalaman. Di sisi lain peraturan karyawan, masa kerja merupakan salah satu kriteria urutan kepangkatan. Sementara untuk kepangkatan menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan untuk menduduki jabatan karena masa kerja terkait dengan golongan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kepangkatan karyawan. Masa kerja golongan juga menunjukkan tingkat senioritas.

Hal ini juga sering membuat seorang karyawan yang mempunyai masa kerja yang baru, masih kurang berpengalaman dalam bekerja yang biasanya ditunjuk sebagai penanggung jawab pekerjaan sering melihat senioritas, meskipun karyawan yang bersangkutan mempunyai kinerja kurang. Untuk itu perlu ada perubahan paradigma untuk melihat suatu persoalan ke depan.

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah QS. Al-Qsas ayat 26:⁴¹

قَالَتْ إِحْدَهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya:

Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."

Pemahaman kekuatan bisa dipahami berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Ibnu Taimiyah (dalam Ahmad Ibrahim Abu Sinn) mengatakan bahwa definisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang melingkupinya. Sebagai contoh kekuatan dalam medan perang bisa diartikan sebagai keberaniannya untuk berperang, pengalaman perang dan kekuatan taktik atau strategi perang.⁴²

⁴⁰ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Zifatama Publisher, 2015), h.85

⁴¹ Abu Bakar, *Al-Qur'an dan Tafsir*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2013)

⁴² Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah, Sebuah kajian Historis Dari Kontemporer*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, h, 106

Kekuatan dalam sistem peradilan dikembalikan padapengetahuan terkait dengan keadilan yang ditunjukkan Al-Qur'an dan Hadits, serta kemampuan untuk menerapkan berbagai hukum. Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai.

Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dihalakandengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak mewarnaidengan unsur nepotisme, tindak kedzaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.

Pengalaman kerja dalam pandangan Islam merupakan salah satu hal penting dalam mengembangkan ukuran ilmu yang dimiliki tiap manusia dari waktu ke waktu, sebagai suatu upaya untuk merubah kehidupan manusia kearah yang lebih baik. Sebagaimana telah diteaskan dalam firman Allah dalam QS. Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:⁴³

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya:

Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.

Ayat di atas menjelaskan bahwa, umat manusia dianjurkan untuk bekerja keras dan memiliki pengalaman kerja dalam pekerjaannya, agar seorang manusia

⁴³ Abu Bakar, *Al-Qur'an dan Tafsir*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2013)

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

dapat menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam lingkungannya. Sebab bekerja dan kesadaran bekerja mempunyai dua dimensi yang berbeda menurut pandangan Allah dan Rasul-Nya, karena makna dan hakikat bekerja adalah fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi. Sedangkan dari kesadaran bekerja secara produktif akan melahirkan nilai yang lebih bermakna dalam hidup diantaranya semangat dan tanggung jawab yang merupakan ciri khas dan karakter kepribadian seorang manusia.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka pengalaman kerja adalah suatu pandangan tentang keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang ada pada diri tenaga pendidik yang digunakan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Selain itu, pengalaman juga dipandang sebagai sebuah usaha, khususnya pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan, dan inisiatif, sehingga menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari segi kualitas dan kuantitas.

2. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat memengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Timothy, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kinerjanya akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

semakin tinggi. Sebaliknya semakin sedikit pengalaman kerja yang dimiliki, maka kinerja karyawan juga akan semakin rendah.⁴⁴

Pada awalnya orang bekerja pada suatu organisasi/perusahaan dengan tugas atau pekerjaan yang belum pernah ia tangani tentu disertai perasaan cemas atau bertanya-tanya. Tetapi ketika suatu pekerjaan yang sama dikerjakan secara berulang, maka semakin ahli dan tidak kaku lagi. Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya dilihat dari segi pendidikan dan pelatihan saja, namun bisa juga dilihat dari segi pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu.

Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut memengaruhi kinerja di dalam melaksanakan tugas. Pengalaman kerja sebagai seorang karyawan dalam suatu instansi pemerintahan akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Dengan dibekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan, dan sebaliknya bila seseorang tidak berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Pengalaman pernah/lama menjadi karyawan akan memudahkan bagi karyawan untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya. Karena dengan adanya pengalaman tersebut maka karyawan sudah terlatih untuk mengembangkan kecakapan dan memecahkan masalah-masalah dalam proses kinerja.

⁴⁴ Hana Maskhufatuz Zahro, Bambang Suyadi, dan Sutrisno Djaja. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017)*, Jurnal Pendidikan Ekonomi Volume 12 Nomor 1 tahun 2018, h.8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Di samping itu juga sudah terlatih dalam mengungkapkan pendapat yang dapat meyakinkan pihak lain untuk membentuk kesepakatan dalam menentukan kebijaksanaan pemerintahan. Tidak ada pengalaman yang tidak berguna, bahkan sekalipun pengalaman yang dianggap gagal itu akan tetap menjadi pelajaran berharga di masa depan.

Ada ungkapan indah yang mengatakan bahwa *pengalaman adalah guru yang paling bijak*. Oleh sebab itu orang belajar dari segudang pengalaman yang pernah ia alami akan merupakan pedoman/petunjuk ke arah peningkatan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu, karyawan yang banyak pengalaman kerjanya ia akan mudah menyelesaikan tugas/pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang kurang berpengalaman, sehingga tujuan organisasi atau instansi pemerintahan akan tercapai atau akan sangat tergantung kepada kemahiran kerja karyawan yang berpengalaman itu.

Sebagai kesimpulan, ada beberapa hal yang digunakan sebagai standar untuk mengukur pengalaman kinerja seseorang di antaranya:

- Memiliki gerakan yang mantap dan lancar, serta tanpa keraguan dalam melakukan pekerjaannya.
- Gerakannya berirama, artinya tercipta sebuah ritme yang baik dari proses melakukan pekerjaan secara berulang sehingga menjadi sebuah kebiasaan.
- Lebih waspada dan awas terhadap tanda-tanda terjadinya kecelakaan pada saat melakukan pekerjaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Memiliki kemampuan dalam memprediksi timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang karyawan yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- Memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan dapat mengontrol emosinya saat melakukan sebuah pekerjaan.

3. Dimensi dan Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan untuk memperoleh pengalaman kerja yang mumpuni pada bidang yang sedang digelutinya, di antaranya melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Berikut ini penjelasan detailnya:

- a) Pendidikan yang telah diikuti dimiliki oleh seorang karyawan akan menunjukkan seberapa banyak pengalaman yang dimilikinya.
- b) Pelaksanaan tugas, karyawan yang melakukan tugas sesuai dengan bidangnya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.
- c) Media informasi, karyawan yang menggunakan teknologi dengan baik akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- d) Pelatihan, melalui kegiatan pelatihan dan sejenisnya maka seseorang akan memiliki pengalaman bekerja dan diwujudkan dalam bentuk tindakan yang sesuai.
- e) Pergaulan, karyawan yang memiliki pergaulan yang baik akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- f) Observasi, selama seseorang mengadakan observasi terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

Dalam pandangan Foster terdapat beberapa indikator yang harus diperhatikan oleh pengelola organisasi/perusahaan untuk mengukur pengalaman karyawan, di antaranya:⁴⁵

- 1) Lama waktu atau masa kerja.

Masa kerja masih dipercaya sebagai penentu seberapa pengalaman seseorang dalam bekeja di bidangnya. Dengan kata lain, semakin lama seseorang bekerja semakin mereka memahami seluk beluk pekerjaan yang ditekuninya. Bahkan, di beberapa organisasi/perusahaan pengalaman kerja dijadikan standar untuk merekrut karyawan baru. Misalnya, seorang pendidik yang telah bekerja selama 5 tahun akan lebih memahami pekerjaannya dibanding seorang pendidik yang baru pertama kali terjun ke dunia pendidikan. Hal inilah yang menyebabkan masa kerja menentukan pengalaman seseorang.

- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan lebih merujuk pada prosedur, prinsip, konsep, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat juga diartikan kemampuan fisik seseorang untuk menjalankan tugas yang diembannya. Keterampilan dan pengetahuan seseorang dalam bekerja akan sangat

⁴⁵ Foster, *Buku Ajar Ortodonsi Ed.3* (Jakarta: EGC, 2016), h.43.

memengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini yang membuat organisasi/perusahaan memberikan *reward* lebih kepada karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Karyawan yang memiliki kemampuan mengoperasikan peralatan yang menunjang pekerjaan menjadi indikator bahwa karyawan tersebut mampu menggunakan peralatan sehingga memudahkan perubahan dalam mencapai visinya. Karyawan yang memiliki kemampuan tersebut tentu akan berbeda dengan perlakuan terhadap karyawan yang tidak memiliki kemampuan mengoperasikan peralatan. Dari pemaparan di atas menjadi kesimpulan bagi peneliti bahwa dengan pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.

C. Reward

1. Pengertian Reward

Reward merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa suatu organisasi/perusahaan. Pemberian *reward* merupakan salah satu fungsi dalam manajemen organisasi/perusahaan yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu karyawan sebagai balas jasa atas aktivitas keorganisasian yang dilakukan. Dan merupakan faktor yang sangat penting untuk dapat mempertahankan, memelihara, dan menarik karyawan untuk kepentingan organisasi/perusahaan yang bersangkutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Reward merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kerja yang telah mereka lakukan. *Reward* juga sering diartikan sebagai salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan.⁴⁶ Sistem *reward* yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Martoyo (dalam Masram dan Mu'ah) berpendapat bahwa tujuan *reward* adalah:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan *economic security* bagi karyawan.
- b. Mendorong agar karyawan lebih bersemangat dan lebih giat dalam bekerja.
- c. Menunjukkan bahwa sebuah organisasi/perusahaan telah mapan.
- d. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil terhadap karyawannya atas loyalitas dan kinerja mereka terhadap perusahaan (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan *output* atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).⁴⁷

Dari tujuan-tujuan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dalam pandangan Martoyo lebih berfokus pada menciptakan karyawan yang lebih baik dan menunjukkan perlakuan yang adil dalam pemenuhan hak-hak mereka.

⁴⁶Torang Syamsir, *Organisasi dan Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.193-195

⁴⁷ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Zifatama Publisher, 2015), h.132

Sebagian besar karyawan menganggap *reward* merupakan sesuatu yang penting dalam kehidupan mereka. Sebab, *reward* dapat menjadi sebagai penanda seberapa besar usaha yang telah mereka lakukan. Tingkat *reward* yang didapat oleh seorang karyawan akan menentukan skal kehidupannya. *Reward* juga bisa menjadi penanda status sosial, martabat, dan integritas seseorang. Jika seseorang memandang *reward* yang mereka terima tidak memadai, maka secara perlahan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka akan menurun. Hal inilah yang membuat program *reward* menjadi penting bagi sebuah organisasi/perusahaan guna keseriusan mempertahankan sumber daya manusia mereka.

Oleh karena itu, tidak mengherankan jika sebuah organisasi/perusahaan memandang *reward* sebagai sesuatu yang membutuhkan biaya cukup besar. Maka perlu ada perencanaan yang matang agar bisa berjalan setiap tahunnya. Logikanya, jika penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, maka sebuah perusahaan akan kehilangan karyawan mereka yang berprestasi. Ada biaya besar yang akan menanti sebuah perusahaan dimana mereka harus mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk mengadakan seleksi karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan yang baru. Jika karyawan memilih tetap bertahan atas dasar tuntutan ekonomi, mereka tidak akan berkerja maksimal karena tidak ada kepuasan dalam hati mereka.

Armstrong dan Stephens (dalam Amirul Mukminin), mengemukakan bahwa manajemen *reward* merupakan manajemen yang berkaitan dengan perumusan dan strategi pelaksanaan dan kebijakan, yang bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada orang secara wajar adil dan secara konsisten sesuai dengan nilai (kontribusi)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mereka terhadap organisasi/perusahaan dan membantu organisasi/perusahaan mencapai tujuan strategis.⁴⁸

Kunci dalam efektivitas sistem *reward* adalah suatu pemahaman terhadap apa yang dimaksud dengan kebutuhan dan pengharapan tenaga pendidik dari situasi kerja. Secara tradisional para pengusaha menggunakan rasionalitas pendekatan ekonomi sumber daya manusia yang bertumpu pada asumsi bahwa pendidik dipertukarkan untuk keuntungan finansial, biasanya dalam bentuk upah atau gaji.

Reward juga bisa diartikan sebagai imbalan, hadiah ganjaran ataupun upah. Fakta di lapangan ditemui bahwa sebagian besar karyawan termotivasi untuk bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam ini sudah selayaknya seorang karyawan mengeluarkan semua potensi dan kemampuannya dalam bekerja, namun di sisi lain mereka juga berharap apa yang mereka lakukan dapat diberikan imbalan sesuai dengan yang apa yang mereka telah lakukan.

Berangkat dari pemikiran tersebut maka imbalan merupakan salah satu tantangan bagi setiap organisasi/perusahaan. Hal ini dapat dikatakan sebagai sesuatu tantangan karena *reward* bukanlah hanya sekedar kepuasan bagi pekerja akan tetapi menjadi sebuah tempat untuk menunjukkan kinerja mereka kepada orang lain.

Pada masa Rasulullah, beliau menetapkan *reward* bagi para karyawannya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Proses penetapan *reward* pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai

⁴⁸ Amirul Mukminin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Jakarta: UNY Press, 2019), h.216

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

gubernur Makkah. Pada masa Khalifa Umar, gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, reward para karyawan harus dinaikkan sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.

Menurut Tanjung, reward dalam Islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja, baik imbalan dunia (finansial maupun nonfinansial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat).⁴⁹ Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam surah At-Taubah: 105, An-Nahl: 97, dan Al-Kahfi: 30. Lebih lanjut kita juga dapat kita lihat hadits Rasulullah SAW tentang upah yang diriwayatkan oleh Abu Dzar, bahwa Rasulullah bersabda:⁵⁰

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ فَإِذَا أُتْبِعَ أَحَدُكُمْ عَلَى مَلِيٍّ فَلْيَتَّبِعْ. (رواه البخاري ومسلم)

Artinya:

Dari Abu Hurairah ra. bahwa Rasulullah saw bersabda: "Menunda membayar hutang (termasuk upah pekerja) bagi orang yang mampu adalah kezaliman dan apabila seorang dari kalian dialihkan kepada orang yang mampu, maka hendaknya dialihkan" (HR Al-Bukhari dan Muslim).

Ayat-ayat Al-Qur'an di atas dan dari hadits-hadits di atas, dapat difenisikan bahwa: *reward* adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi (di dunia) dan dalam bentuk imbalan pahala (di akhirat) secara adil dan layak. *Reward* dalam Islam sangat terkait dengan moral. Beberapa ajaran moral sangat melekat dengan sistem pengupahan karyawan.

⁴⁹Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, h. 115.

⁵⁰ Shaleh, *Mausu'ah Al-Hadits Asy-Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab Al-Iman*, Bab 10, Hadist no. 3140.

Reward ditentukan berdasarkan jenis pekerjaannya, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam Q.S. Al-Ahqaf Ayat 19):⁵¹

وَجَاءَتْ سَكْرَةُ الْمَوْتِ بِالْحَقِّ ذَلِكَ مَا كُنْتَ مِنْهُ تَحِيْدُ

Artinya:

(Seketika itu) datanglah sakratulmaut dengan sebenar-benarnya. Itulah yang dahulu hendak engkau hindari.

Khalifah Umar r.a mendorong karyawannya untuk tidak terlalu hemat atas dirinya (kikir), namun mereka harus memiliki kehidupan mulia layaknya kebanyakan masyarakat, tanpa harus berlebih-lebihan (Israf) atau Kikir. Sebagaimana Khalifah Ali bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada Gubernur untuk adil dalam memberikan upah kepada pegawainya, dan tetap dalam pengawasan. Khalifah Ali r.a berkata: *“Kemudian sempurnahkanlah gaji yang mereka terima, karena upah itu akan memberikan kekuatan bagi mereka untuk memperbaiki diri.”*⁵²

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, *reward* adalah segala bentuk pengakuan pada suatu hasil kerja dan prestasi tertentu yang yang diberikan oleh organisasi/perusahaan baik dalam bentuk material maupun non material kepada individu atau kelompok tenaga pendidik. Hal ini bertujuan agar mereka dapat bekerja dengan baik, memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, dan mampu berprestasi berbagai bidang sehingga mencapai tujuan-tujuan organisasi/perusahaan.

⁵¹Abu Bakar, *Al-Qur'an dan Tafsir*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2013)

⁵²Tata Sutabri, *Sistem Inforomasi Manajemen* (Yogyakarta: Andi Offset, 2005) h.223

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bentuk-bentuk *reward* umumnya terbagi menjadi dua yaitu Imbalan intrinsik (*intrinsic rewards*) dan Imbalan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*). Imbalan intrinsik merupakan kepuasan kerja, misalnya ketika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit secara tepat waktu, ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan manajemen, memiliki wewenang dan tanggung jawab, serta berprestasi sehingga dihargai oleh pimpinannya, sedangkan imbalan ekstrinsik adalah berbagai tunjangan dan gaji.

Dalam kasus administrasi gaji dan sistem penghargaan, operasi sebelumnya, sesuai dengan aturan yang ditetapkan dan Prosedur-prosedur, telah merevolusi untuk mengakomodasi pemeliharaan kinerja tinggi, berkomitmen pendidik dalam konteks lingkungan yang kompetitif dinamis. Hal yang mendasar bagi sumber daya manusia yang strategis adalah keterkaitan semua praktik sumber daya manusia sejalan dengan tujuan strategis secara keseluruhan. Strategi sumber daya manusia harus fleksibel, devolusi, dan desentralisasi. Tujuannya untuk menciptakan kecepatan berubah untuk mengamankan keterlibatan semua anggota dalam sebuah organisasi/ perusahaan.

Praktik sumber daya manusia dan sistem tidak fitur untuk dikenakan pada sebuah organisasi/perusahaan melainkan dikembangkan untuk memenuhi persyaratan tertentu. Dalam konteks ini, sistem *reward*, diarahkan untuk mengamankan upaya dan komitmen pendidik terhadap pencapaian tujuan organisasi/perusahaan, merupakan komponen inti dalam setiap strategi sumber daya inklusif.

Intinya, setiap pendidik pasti ingin tahu tunjangan yang menjadi haknya, kemudian hal apa saja yang harus dibayarkan dan potongan gaji yang seperti apa yang berlaku di suatu lembaga pendidikan. Ada berbagai strategi pembayaran dan pendekatan dominan telah bervariasi dari waktu ke waktu.

Strategi pembayaran mungkin berbeda bentuk, dan ini cukup rumit karena fakta di lapangan menunjukkan bahwa mereka mungkin ada yang bekerja secara individual atau secara kolektif. Hal ini dimungkinkan untuk mengidentifikasi dua jenis utama dari sistem gaji, di antaranya sebagai berikut:

Pertama, ada pembayaran berdasarkan keluaran, penekanan ini lebih didasarkan pada ukuran produksi dalam arti luas. Pada tingkat individu, ini mungkin berhubungan dengan *piecework* atau bentuk lain dari pembayaran individu seperti komisi dan bonus individu.

Kedua, ada pembayaran berbasis masukan: di sini sistem pembayaran penghargaan yang kompetensi atau keterampilan pendidik membawa ke organisasi/perusahaan. Keterampilan berbasis, jasa dan kompetensi membayar semua relevan. Dengan kata lain, pendidik dibayar dalam hal apa yang mereka berpotensi dapat menawarkan organisasi/perusahaan. Imbalan tersebut dapat mencakup *golden hellos* atau muka imbalan, ini dimaksudkan untuk mendorong individu untuk bergabung dalam sebuah organisasi/perusahaan

Ada beberapa pendekatan tradisional dalam sistem pembayaran gaji pendidik, di antaranya sebagai berikut.⁵³

⁵³ Amirul Mukminin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Jakarta: UNY Press, 2019), h.221-222

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Evaluasi pekerjaan. Ini merupakan metode yang sering digunakan oleh perusahaan/organisasi dalam bernegosiasi dengan serikat pekerja. Metode ini memfokuskan dalam menentukan bayaran dengan menghargai pekerjaan yang berbeda sesuai dengan nilai mereka. Hal ini bertujuan untuk menghapus ketidakadilan bayaran dan menciptakan keteraturan pada hubungan antar pekerja.
- b) Pendekatan non analitis, yaitu pendekatan berdasarkan peringkat pekerjaan secara keseluruhan dengan membandingkan pekerja yang lain. Bentuk analisis yang lebih canggih memerlukan studi rinci faktor komponen dan elemen setiap pekerjaan. Misalnya untuk aspek-aspek seperti tingkat keterampilan dan pelatihan yang diperlukan, apakah orang lain yang dikelola, tingkat tanggung jawab, dan sifat dari lingkungan kerja. Maka sistem pengukuran besarnya *reward*-nya seberapa banyak poin yang didapatkan oleh karyawan.
- c) *Equal Pay Act*, yaitu melarang pemberi kerja membayar pendidik berdasarkan gender tertentu dengan jumlah uang yang lebih rendah dibandingkan dengan pendidik bergender sebaliknya. Jika kedua pendidik tersebut menjalankan pekerjaan yang pada dasarnya sama.
- d) *New Pay* adalah istilah yang pertama kali diperkenalkan oleh Lawler. Konsep ini menandakan sesuatu dari perubahan revolusioner dalam hal itu ditujukan untuk pendekatan tidak tetap dimana gaji dapat menanggapi tuntutan perubahan lingkungan yang dinamis. Lawler mengindikasikan bahwa *New Pay* tidak perlu selalu acara khusus. Perubahan radikal dan banyak akan tergantung pada praktik-praktik yang ada dan sejauh mana mereka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

memfasilitasi tujuan strategis organisasi/perusahaan. Tetapi ini lebih dari sekedar sistem yang fleksibel. Pada intinya, adalah misi untuk menyatukan tujuan dan sasaran individual dengan orang-orang dari organisasi melalui keterlibatan budaya komitmen atau moral. Secara tersirat dapat dikatakan bahwa ini adalah pengakuan adaptasi dan kerja sama dari angkatan kerja sangat penting dalam lingkungan yang kompetitif saat ini.

Strategi *reward* adalah kendaraan yang mendorong upaya untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Penekanan dari *new pay* pada kinerja, biasanya dalam kaitannya dengan target dan tujuan, disepakati dengan manajemen sejalan dengan strategi keseluruhan organisasi/perusahaan. Keyakinan adalah bahwa strategi kompetitif ini akan mengamankan keadilan bagi para karyawan berkinerja tinggi dan, pada saat yang sama, staf lain pun akan terdorong untuk meningkatkan kadar prestasi mereka sendiri.

Sebagai kesimpulan, sistem manajemen *reward* adalah salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi/perusahaan. Dikarenakan baik tidaknya pengelolaan *reward* dapat memengaruhi motivasi dan kinerja dari para pekerja. Jika sistem *reward* yang digunakan baik dan telah sesuai dengan karyawan, maka secara otomatis kinerja dan komitmen dari para karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, *reward* juga dapat diartikan sebagai kebutuhan pendidik dalam mempromosikan dirinya atau meningkatkan harkat martabatnya.

3. Proses Penentuan Reward

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam membuat sistem *reward* di organisasi/perusahaan di antaranya: *reward* harus memenuhi rasa keadilan bagi

seluruh karyawan (*intentionally equitable*), mempunyai nilai bersaing dengan nilai pasar dengan organisasi/perusahaan lain (*externally competitiveness*), pemberian *reward* akan menunjang sebuah organisasi/perusahaan (*performa driven*), harus berdasarkan kemampuan organisasi/perusahaan (*affordable*), sesuai dengan hukum perundang-undangan yang berlaku (*legally defensible*), setiap orang mudah untuk memenuhi sistem *reward* yang diberikan organisasi/perusahaan tempatnya bekerja (*explainable*), dan fleksibel sesuai mengikuti perkembangan organisasi/ perusahaan (*managable*).

Berdasarkan sistem *reward* di atas, maka tujuan pemberian *reward* akan tercapai, yaitu untuk memikat karyawan bergabung, karyawan lebih loyal, dan diharapkan mampu memberikan motivasi yang besar pada seluruh karyawan. Atas tujuan tersebut maka para pengelola *reward* harus berupaya untuk melakukan *maintenance* terhadap sistem dan besaran nilai *reward* mengikuti perkembangan dan kemajuan organisasi/perusahaan.

Ada beberapa proses yang harus dilalui dalam pemberian *reward* sehingga menunjukkan rasa keadilan di antaranya:

- a) Menyelenggarakan survei *reward*, sudah semestinya *reward* diberikan sesuai dengan *reward* yang diberikan organisasi/perusahaan lain dengan pekerjaan sejenis (menjamin keadilan eksternal).
- b) Menentukan nilai sebuah pekerjaan dalam organisasi/perusahaan dengan melakukan evaluasi pekerjaan (menjamin keadilan internal).
- c) Mengelompokkan jenis pekerjaan yang sejenis ke dalam tingkat upah yang sama sehingga tidak ada kekecewaan di dalam hati para 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.

- d) Menetapkan harga *reward* dengan menggunakan garis upah.
- e) Menyesuaikan *reward* dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat itu.⁵⁴

4. Dimensi dan Indikator Reward

Byars and Rue telah mengungkapkan idenya berkaitan tentang indikator pemberian *reward*, di antaranya dapat disimak pada tabel berikut:⁵⁵

Tabel 2.1 Indikator *Reward*

| <i>Intrinsic</i> (Intrinsik) | <i>Extrinsic</i> (Ekstrinsik) |
|--|--|
| <i>Achievement</i> (Pencapaian) | <i>Formal recognition</i> (pengakuan secara formal) |
| <i>Feeling of accomplishment</i> (Perasaan mencapai prestasi) | <i>Fringe Benefits</i> (Tunjangan) |
| <i>Informal recognition</i> (Pengakuan secara informal) | <i>Incentive payments</i> (Pembayaran Insentif) |
| <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan kerja) | <i>Work environment</i> (Lingkungan kerja) |
| <i>Personal Growth</i> (Pengembangan Diri) | <i>Promotion</i> (Promosi) |
| Status | <i>Social relationship</i> (Hubungan sosial) |

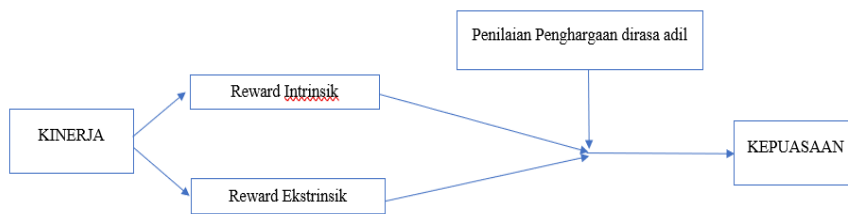
Kinerja secara tidak langsung menyebabkan kepuasan. Seseorang akan menerima *reward*, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Kepuasan akan diperoleh melalui penilaian karyawan terhadap *reward* yang diterimanya. Apabila karyawan merasa pemberian *reward* diberikan secara adil, akan membuat kepuasan kerja meningkat. Namun apabila terjadi sebaliknya, maka akan menyebabkan ketidakpuasan kerja. Untuk lebih jelasnya dapat disimak dalam diagram teori berikut ini:

⁵⁴ Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), h.

⁵⁵ Lyold L Byars and Rue Leslie W, *Human Resource Management Ninth Edition*, (New York: The McGraw-Hill Companies, inc, 2015), h.302

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Gambar 2.2 Kinerja Menyebabkan Kepuasan
 Sumber: Robert P. Vecchio, *Organizational Behaviour*, 1995

Menurut Sedarmayanti indikator *reward* dibagi ke dalam beberapa bentuk, yaitu sebagai berikut:

- 1) Hasil dan tujuan yang diharapkan dari penghargaan, yaitu:
 - a. Tingkat kesesuaian penghargaan dengan harapan kebutuhan karyawan,
 - b. Tingkat dorongan penghargaan terhadap semangat/gairah kerja karyawan,
 - c. Tingkat dorongan sistem penghargaan terhadap keinginan karyawan untuk tetap bekerja di lingkungan organisasi yang bersangkutan,
 - d. Tingkat manfaat sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Kriteria ukuran individu yang diberikan penghargaan, yaitu:
 - a. Tingkat kesesuaian penghargaan dengan kinerja.
 - b. Tingkat kesesuaian penghargaan dengan tanggung jawab.
 - c. Tingkat kesesuaian penghargaan dengan pangkat dan jabatan.
- 3) Karakteristik/bentuk penghargaan variasi. Jumlah atau besarnya penghargaan karyawan.
- 4) Tingkat keadilan penghargaan. Sejauh mana penghargaan telah memenuhi rasa keadilan kepada karyawan.

- 5) Jarak waktu penghargaan diberikan. Seberapa lama penghargaan diberikan dibandingkan aktifitas dalam bekerja.⁵⁶

Sebagai penutup pemaparan di atas, peneliti hanya ingin memfokuskan penelitian ini pada dimensi dan indikator *reward* pada tiga aspek utama saja, diantaranya: (1) *Financial Rewards* merupakan *reward* yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk bonus, tunjangan, dan gaji, (2) *Inherent Rewards* merupakan *reward* yang diberikan kepada karyawan berbentuk rasa empati dan kebanggaan dari organisasi/perusahaan, dan (3) *Non-Financial Rewards* merupakan *reward* yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang melainkan berbentuk jabatan, wewenang, apresiasi, *brand ambassador*, kenaikan pangkat, dan lain sebagainya.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah proses yang memungkinkan karyawan untuk memainkan peran terbaiknya dalam memberikan kontribusi dengan kemampuan yang mereka miliki guna mencapai tujuan atau bahkan melebihi target dan standar yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Kinerja juga sering diartikan, mutu dan kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh seorang karyawan, sehingga kinerja bisa dikatakan *output* dari pelaksanaan tugas.⁵⁷ Kinerja juga sering disebut sebagai teknik strategis manajemen yang secara keseluruhan mendukung tujuan organisasi/

⁵⁶ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. (CV. R.A.De. Rozarie: Surabaya, 2017), h. 356

⁵⁷ Amirul Mukminin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Jakarta: UNY Press, 2019), h.164

perusahaan dengan menghubungkan tujuan pekerjaan masing-masing individu untuk keseluruhan visi organisasi/ perusahaan.

Armstrong dan Baron juga turut mendefinisikan kinerja, merupakan proses untuk mencapai tingkat kinerja organisasi yang tinggi dan efektif yang berkontribusi pada manajemen individu dan tim.⁵⁸ Menurut mereka, kinerja yang dianggap terbaik adalah ketika kinerja berfungsi sebagai alat untuk memastikan setiap pemimpin mampu mengelola secara efektif organisasi/perusahaan, dan mampu memastikan perorangan atau tim yang mereka kelola memahami dan mengetahui apa yang diinginkan dari mereka, memiliki keterampilan, kemampuan untuk mencapai tujuan, harus mempunyai dukungan dari organisasi dalam mengembangkan kapasitas sehingga tercapai sebuah tujuan yang diinginkan, harus memberikan penghargaan terhadap hasil kinerja para karyawan, memiliki kesempatan waktu dalam berdiskusi dan berkontribusi dalam mencapai tujuan.

Saat ini manajemen kinerja telah berkembang dari fokus yang sangat operasional untuk konsep berorientasi lebih strategis, yakni di mana ia memainkan peran integral dalam perumusan dan implementasi strategi. Pada umumnya konsep kinerja mencakup apa yang telah dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Hal ini memiliki makna bahwa kinerja berkaitan dengan proses dan hasil yang akan diharapkan, tentunya proses dan hasil tersebut dapat mencapai tujuan organisasi jika dikelola secara tepat. McKenna dan Beech (dalam Amirul Mukminin) berpandangan

⁵⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Rajawali Press: Depok, 2019), h.2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

manajemen berusaha untuk menyelaraskan sejumlah proses (misalnya kinerja terkait sistem pembayaran) dengan tujuan organisasi/ perusahaan.⁵⁹

Faktor krusial yang memengaruhi kesuksesan sebuah organisasi/ perusahaan secara jangka panjang adalah kecakapannya dalam mengukur seberapa berkualitas karyawan-karyawannya dalam berkarya memenuhi standar yang telah ditetapkan. Selain itu, bagaimana organisasi/perusahaan secara konsisten mampu meningkatkan kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Penilaian kinerja adalah alat yang sangat berguna, tidak hanya digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja para karyawannya, melainkan juga untuk memotivasi dan mengembangkan kemampuan karyawan agar tetap konsisten dalam pekerjaannya.

Maka benarlah argumen yang mengatakan bahwa penilaian merupakan teknik yang paling lama yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam pelaksanaannya, penilaian dilakukan pada periode tertentu mengenai kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi/perusahaan. Penilaian kinerja memungkinkan karyawan dapat mengetahui seberapa baik atau tidak mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya jika dibandingkan dengan standar-standar yang telah ditetapkan oleh organisasi/ perusahaan.

Sebuah organisasi/perusahaan. modern, penilaian kinerja memberikan gambaran mekanisme yang cukup krusial bagi manajemen karena digunakan dalam menjelaskan standar-standar kinerja, tujuan, dan juga dapat memotivasi kinerja individu di periode berikutnya. Penilaian kinerja memberikan panduan dalam promosi jabatan, kenaikan gaji, mutasi, pelatihan, pemberhentian, dan kondisi-kondisi lainnya.

⁵⁹ *Ibid*, h.163

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Era disruptif saat ini, banyak organisasi/perusahaan menetapkan standar tinggi kepada karyawan-karyawannya. Hal ini dilakukan semata-mata agar mereka mampu bertahan dan terus memenangkan persaingan. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin besar peluang perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin tinggi tuntutan kinerja karyawan, maka sudah sepantasnya organisasi/perusahaan menyiapkan umpan balik yang setara dengan kinerja yang karyawan telah berikan.

Penilaian kinerja dalam pelaksanaannya mencakup dua aspek, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi utama dibuatnya departemen personalia pada organisasi/perusahaan. Departemen ini memiliki beberapa fungsi penting di antaranya: 1) menelaah seluruh kinerja karyawan dalam satu periode tertentu, 2) mengevaluasi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, 3) melakukan penilaian karyawan, dan 4) menentukan peringkat karyawan guna kebutuhan pemberian *reward* dan promosi jabatan.⁶⁰

Penilaian prestasi karyawan bertujuan untuk memantapkan pelaksanaan dan menilai pendayagunaan karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sehingga memberikan pelayanan kepada masyarakat bisa dilakukan secara optimal. Dengan penilaian prestasi akan memberikan manfaat bagi para pekerja karena adanya penilaian tersebut akan mendorong pekerja untuk lebih aktif bekerja dan bahkan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas mereka.

Menurut pandangan Rivai, penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu :1). Seorang manajer membutuhkan sebuah penilaian yang objektif mengenai kinerja karyawan di masa lalu yang kemudian dipergunakan untuk

⁶⁰ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zaifatama, 2019),

mendesain sebuah keputusan di bidang sumber daya manusia di masa yang akan datang, dan 2). Seorang manajer membutuhkan sebuah instrumen yang memungkinkan dapat membantu karyawannya dalam mengembangkan kemampuan, memperbaiki kualitas dan kuantitas kinerjanya, merencanakan pekerjaan, mengembangkan potensi dan kariernya, serta mempererat kualitas hubungan antara manajer dan karyawan.⁶¹

Dengan dilakukannya penilaian kinerja, dapat diketahui kekurangan dan kelebihan kinerja seorang karyawan yang kemudian dipergunakan sebagai pijakan untuk memutuskan sebuah kebijakan. Bagi individu yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan memungkinkan dirinya mendapatkan promosi jabatan tertentu yang lebih prestisius. Sebaliknya, karyawan yang kualitas kinerjanya rendah dapat diperbaiki dengan memindahkan ke jabatan yang sesuai dengan kecakapan atau melalui pelatihan dalam rangka pengembangan kemampuan individu karyawan tersebut.

Dengan demikian, penilaian kualitas kinerja karyawan bertujuan untuk memberhentikan, memindahkan karyawan secara vertikal (*promosi/demosi*) atau horizontal, dan juga dapat menjadi media perbaikan kualitas karyawan. Pada prinsipnya, penilaian kualitas kinerja karyawan dapat bermanfaat bagi karyawan dan juga berguna bagi organisasi/perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan program pemberdayaan sumber daya manusia di masa depan, sehingga diperoleh harmonisasi dan kepuasan dalam bekerja.

⁶¹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Depok: Rajawali Press, 2014), h.551

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hal ini biasanya melibatkan manajer lini yang menilai kinerja bawahan mereka secara tahunan. Dalam hal isi penilaian, tidak ada pendekatan untuk mendapatkan hasil yang pasti, ini dikarenakan perilaku seseorang dalam bekerja dapat berubah pada kondisi-kondisi tertentu. Sebagai contoh, prestasi kerja akan hampir selalu ditinjau, sementara kepribadian dan perilaku mungkin atau tidak mungkin.

Manajemen kinerja sering digabungkan dengan penilaian kinerja dan juga sebaliknya. Namun terdapat perbedaan yang cukup mencolok dari keduanya, penilaian kinerja lebih berfokus pada kinerja individu, sedangkan manajemen kinerja terlihat pada individu, *teamwork*, dan kinerja organisasi/perusahaan. Penilaian mungkin hanya sebagai salah satu teknik dalam sumber daya manusia yang digunakan oleh organisasi, sedangkan manajemen kinerja berusaha untuk menghubungkan proses penilaian dengan nilai-nilai yang lebih luas dan sejalan dengan tujuan organisasi.⁶² Namun tidak bisa dipungkiri bahwa penilaian merupakan bagian integral dari proses manajemen kinerja.

Kinerja merupakan hasil dari perpaduan motivasi dan kemampuan. Seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, ia pastilah seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah, maka secara otomatis ia juga memiliki motivasi yang rendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu adanya strategi peningkatan motivasi dan kemampuan harus secara bersamaan dan bersinergi sehingga energi dan potensinya dapat berjalan secara simultan.

⁶² *Ibid*, h.169

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Efektivitas penilaian diyakini untuk meningkatkan kinerja manajerial dan organisasi serta positif berkontribusi terhadap motivasi pendidik: (1) sebagai perencanaan kinerja dan penetapan tujuan, (2) memberikan umpan balik dan pembinaan, (3) pengembangan pendidik, (4) menghubungkan kinerja tenaga pendidik untuk keputusan promosi dan kompensasi.⁶³

Ada empat keprihatinan normatif utama dalam manajemen kinerja. Pertama, adalah bahwa hal tersebut memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja. Kedua, berupaya untuk mengembangkan kemampuan pendidik. Ketiga, berusaha untuk memenuhi ekspektasi dari berbagai pemangku kepentingan organisasi. Dengan kata lain manajemen kinerja selalu berusaha membangun sebuah manajemen dengan kesepakatan bukan dikte/paksaan.⁶⁴

Ada tiga aspek yang perlu dipahami oleh setiap karyawan atau pimpinan unit kerja dalam sebuah organisasi yaitu:

- a) Karyawan atau pimpinan unit kerja harus mengetahui kejelasan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
- b) Karyawan atau pimpinan unit kerja harus mengetahui kejelasan hasil yang ingin dicapai dari suatu pekerjaan yang dilakukannya.
- c) Karyawan atau pimpinan unit kerja harus mengetahui waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan harapan dan standar organisasi/perusahaan.⁶⁵

⁶³ Amirul Mukminin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press, 2019), h.169

⁶⁴ Benjamin Bukit dan Tasma Malusa, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), h.38

⁶⁵ Amirul Mukminin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press, 2019), h.89

Allah menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah maha melihat segala sesuatu. Menurut Toto Tasmara dalam bukunya membudayakan etos kerja islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya.⁶⁶

وَأَتَّبِعْ فِي مِمَّا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini. Allah menegaskan dalam QS. Al Kahfi ayat 7:⁶⁷

⁶⁶Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press,2003), h.25

⁶⁷ Abu Bakar, *Al-Qur'an dan Tafsir*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2013)

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya:

Katakanlah “Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.

Islam menyuruh umatnya untuk mencari rizki tang berkah mendorong berproduksi dan menekuni aktifitas ekonomi diberbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan maupun industri, dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan pada kaum kerabatan maupun yang membutuhkannya. Ikut berpartisipasi bagi kemaslahtan umat dan bertindak dijalan Allah dalam menegakan kalimat-Nya, karena islam memerintakan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot perintah bekerja tersebut sepadan dengan pemerinta shalat, shodaqoh dan jihat ditangan Allah.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga pendidik baik dari ukuran kualitas dan kuantitas sebagai wujud dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Pada prinsipnya, kinerja lebih berfokus pada kegiatan yang mengkaji tentang seluruh kinerja baik dari kinerja karyawan per-individu, pimpinan hingga keseluruhan organisasi/perusahaan. Setiap organisasi/ perusahaan memiliki model sistem kinerja, terkait dengan sumber daya manusia di sini ialah bagaimana meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam sebuah lembaga, mungkin saja dengan seperti pemberian penghargaan atau imbalan yang sesuai dengan kesepakatan atau juga bagaimana cara pimpinan organisasi/ perusahaan dalam melatih karyawannya agar termotivasi dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pencapaian Kinerja

Beberapa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan, diantaranya: faktor kemampuan dan faktor motivasi. Argumen tersebut sesuai dengan pandangan Keith Davis, ia menegaskan bahwa kinerja manusia merupakan perpaduan kemampuan dan motivasi. Ia juga berpandangan bahwa motivasi memiliki keterkaitan yang erat dengan sikap dan kondisi seseorang.

Untuk lebih jelasnya, berikut penjelasan detail berkaitan pandangan yang digagas oleh Keith Davis (dalam Mangkunegara), sebagai berikut:⁶⁸

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan *potensi (Intelligence Quotient)* dan kemampuan *reality* yang merupakan gabungan antara pengetahuan dan keterampilan. Hal tersebut dapat diartikan jika seorang pimpinan dan karyawan memiliki IQ di atas rata-rata atau sekitar 110-120, dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan juga memiliki kemampuan yang mumpuni dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka diyakini lebih mudah mencapai kinerjanya secara optimal.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi sering dipandang sebagai suatu sikap seorang pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang hampir selalu bersikap positif terhadap situasi yang dihadapi di tempat kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerjanya yang lain. Namun sebaliknya jika mereka lebih condong bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang rendah dalam

⁶⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), h.69

menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawabnya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain: kebijakan yang diputuskan pimpinan, fasilitas kerja yang diterima, hubungan kerja antar karyawan, iklim kerja, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Selanjutnya menurut pandangan Simamora, kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

1. Faktor individual antara lain : (a) latar belakang kehidupan seseorang, (b) kondisi demografi, (c) kemampuan dan keahlian yang dimiliki,
2. Faktor psikologis antara lain: (a) sikap, (b) persepsi, (b) pembelajaran, (c) *personality*, dan (d) motivasi dalam bekerja.
3. Faktor organisasi antara lain: (a) kepemimpinan, (b) Struktur, (c) penghargaan (reward), (d) sumber daya, dan (e) *Job design*.⁶⁹

Sebagai kesimpulan, kinerja individu adalah hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang didasarkan pada standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Kinerja individu hanya akan dapat tercapai jika didukung oleh beberapa faktor, di antaranya: upaya kerja (*work effort*), dukungan organisasi, dan atribut individu. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang diyakini sebagai penentu kinerja individu dalam sebuah organisasi adalah faktor lingkungan kerja organisasi dan faktor individu karyawan.

⁶⁹ Henri Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2007),

3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui adanya rencana yang telah ditentukan oleh organisasi/perusahaan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawannya. Hal lain juga digunakan untuk menilai apakah kinerja dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Pada akhirnya, untuk menguji apakah kinerja yang dilakukan sesuai dengan harapan dan target organisasi/perusahaan.

Untuk melakukan proses tersebut, diperlukan kemampuan untuk dapat mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja yang relevan. Pada prinsipnya, pengukuran kinerja dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Jika kondisinya kinerja tidak dapat diukur, maka secara otomatis tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu informasi yang akurat seperti apa kinerja saat ini. Apabila deviasi kinerja dapat diukur dan dapat diperbaiki.

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan beberapa langkah berikut:

- a. Persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi dengan baik.
- b. Menetapkan standar kinerja sebagai pembanding
- c. Mengusahkan jarak bagi orang yang memonitor tingkat kinerja.
- d. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menemukan prioritas tindakan yang dapat dilakukan.
- e. Mengantisipasi resiko yang ditimbulkan akibat rendah kualitas kinerja karyawan
- f. Mempertimbangkan dan memaksimalkan penggunaan sumber daya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- g. Mengusahakan umpan balik (*feedback*) untuk mendorong usaha perbaikan dalam organisasi.⁷⁰

Langkah-langkah di atas menunjukkan bahwa pengukuran kinerja bukanlah perkara yang mudah dilakukan, sehingga suda semestinya dilakukan oleh orang-orang pegalaman, kemampuan, dan jam terbang yang tinggi.

Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo) menegaskan ada beberapa persyaratan yang harus dimiliki oleh seorang ketika hendak mengukur kinerja orang lain, di antaranya: (1) dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja menjadi kepentingan dan privasi individu, (2) mampu memahami dengan baik mengenai dimensi dan gambaran kinerja, (3) memiliki pengalaman mumpuni tentang format skala dan instrument yang digunakan, dan (4) memiliki motivasi secara sadar untuk melakukan penilaian kinerja.⁷¹

Menurut Thor (dalam Amstrong dan Baron), terdapat tiga dasar pemikiran dalam melakukan pengembangan ukuran kinerja sebagai alat dalam meningkatkan efektivitas organisasi, yaitu:

- a. Apa yang hendak diukur harus semata-mata didasarkan pada apa yang menjadi pertimbangan pelanggan.
- b. Kebutuhan pelanggan harus menjadi prioritas utama dalam menyusun rencana strategis yang mengindikasikan apa yang harus diukur.
- c. Memberikan perbaikan kepada tim dengan mengukur hasil dari prioritas strategis dan memberikan masukan-masukan yang membangun sehingga

⁷⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Rajawali Press: Depok, 2019), h.158

⁷¹ *Ibid*, h.156

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berkontribusi positif pada perbaikan lebih lanjut dengan menggugah motivasi tim, menyampaikan informasi terkait apa yang berjalan dan yang tidak berjalan.⁷²

Berdasarkan pandangan Thor di atas dapat ditarik satu kesimpulan bahwa tujuan kinerja merupakan sebuah upaya memberikan bukti apakah hasil yang diinginkan telah dicapai atau belum atau apakah manajemen telah memperoleh hasil yang telah direncanakan sebelumnya.

Amstrong dan Baron (dalam Wibowo) berpandangan ada beberapa kriteria suatu ukuran kinerja. Kriteria tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengidentifikasi kinerja seseorang dalam sebuah organisasi, di antaranya sebagai berikut:

- a. Adanya keterkaitan dengan tujuan strategis dimana dapat mengukur apa yang secara organisasional penting dan dapat mendorong kinerja bisnis.
- b. Menunjukkan adanya relevansi yang berkaitan dengan saran dan akuntabilitas tim dan individu yang terlibat di dalamnya.
- c. Memfokuskan pada *output* yang lebih terukur, penyelesaian tugas dan menuntun individu untuk bertindak dan bersikap di dalam organisasi.
- d. Mengidentifikasi daya tahan akan tersedia sebagai dasar sebuah pengukuran.
- e. Dapat diverifikasi dengan berbagai informasi yang bisa diakses sebagai acuan untuk mengonfirmasi seberapa jauh hasil yang akan dicapai.

⁷² Amstrong dan Baron, *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, (Jakarta: Erlangga, 2016), h.

- f. Menentukan dasar untuk melakukan umpan balik dan tindakan.
- g. Bersifat komprehensif yang mencakup semua aspek kinerja sehingga ukuran keluarga dapat tersedia.⁷³

Berdasarkan penjelasan di atas, kunci ukuran kinerja efektif adalah: (1) ukuran mempunyai penggunaan spesifik bagi individu atau kelompok individu nyata. Pada prinsipnya, ukuran kinerja efektif dapat membantu seseorang memperbaiki, mengontrol, mendiagnosis, mengevaluasi, memonitor, atau merencanakan beberapa aspek pekerjaan menjadi lebih baik, (2) ketepatan waktu semestinya menjadi prioritas utama terhadap ukuran kinerja yang baik harus disampaikan pada waktu yang tepat sehingga benar-benar dapat dipergunakan, (3) ukuran kinerja diberikan pada orang yang tepat dan waktu yang tepat, (4) ukuran kinerja semestinya harus cepat dimengerti dan dipahami oleh orang yang terlibat dalam organisasi sehingga mereka mampu melaksanakan dengan baik, (5) penyatuan ukuran kinerja harus sesuai dengan pedoman standar .

Hamid Darmadi berpandangan untuk dapat menilai ukuran kinerja tenaga pendidik dapat terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan tugas pokoknya, menjalankan profesi yang diembannya dan memiliki tanggung jawab moral terhadap profesinya. Semua hal tersebut dapat tergambar dari loyalitasnya didalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Tentu saja sikap tersebut harus dibarengi rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran.

⁷³ *Ibid*, h.7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pendapat di atas sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Isjoni bahwa ukuran kinerja tenaga pendidik dalam terlihat dalam beberapa aspek, di antaranya:

- a. Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas amanah yang dijalkannya.
- b. Bertanggungjawab atas profesi yang sedang diembannya.
- c. Memiliki tanggung jawab moralitas.
- d. Menunjukkan loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, baik dalam lingkup internal maupun dalam lingkup external.
- e. Menyiapkan seluruh adminitrasi pembelajaran.
- f. Mempertimbangkan metodologi pengajaran dan media pembelajaran.
- g. Memiliki alat penilaian dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran.⁷⁴

Menurut Alex Soemadji Nitisemito, loyalitas memegang peranan krusial untuk mengukur kinerja karyawan. Saking pentingnya, setiap perusahaan selalu menjadikan loyalitas sebagai ukuran penting dalam menilai seberapa komitmen dan konsistennya seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga sudah spontannya jika beberapa ahli memiliki pandangan bahwa karyawan yang tidak memiliki loyalitas akan menjadi beban organisasi/perusahaan.⁷⁵

Hal ini berimplikasi organisasi/perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan juga diyakini dapat berdampak serius pada penurunan produktivitas perusahaan, tingkat absensi yang tinggi, dan

⁷⁴ Isjoni. *Kinerja Guru*. (Bandung: FKIP Universitas, 2000). h.23

⁷⁵ Alex Soemadji Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. (Bandung: Pustaka setia, 2015), h.163

ketidakpatuhan karyawan terhadap atasannya.⁷⁶ Hal-hal tersebut akan menjadi masalah serius di kemudian hari jika tidak mendapat penanganan yang tepat.

4. Penilaian Kinerja

Handoko menyatakan bahwa penilaian kerja (*performance appraisal*) merupakan suatu proses yang dilakukan organisasi untuk menilai prestasi kerja karyawannya.⁷⁷ Kegiatan tersebut juga bertujuan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan kritik dan masukan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ada tahapan-tahapan yang harus dilakukan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan.

Timpe memiliki pandangan lain, ia beranggapan bahwa penilaian kinerja lebih berfokus pada cara seorang karyawan memandang diri mereka apa adanya. Mengenali kekurangan dan kelebihan mereka dalam melakukan suatu pekerjaan. Selanjutnya, ada rencana perbaikan kinerja yang akan dilakukan oleh karyawan tersebut.⁷⁸

Berdasarkan dua pendapat di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa penilaian kinerja haruslah memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai. Sehingga manfaat yang didapat benar-benar dapat berdampak pada organisasi/perusahaan dan juga karyawan yang bersangkutan.

⁷⁶ *Ibid*, h.163

⁷⁷ Tarsisius Hani Handoko. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. (Jogyakarta: BPF, 2007), h.135

⁷⁸ Timpe, A. Dale. *Kinerja*. (Jakarta: Elek Media Kompetindo, 2020, h.107

Argumen di atas semakin menguatkan setiap perusahaan, organisasi, lembaga pendidikan, dan yayasan untuk perlunya melakukan penilaian kinerja kepada seluruh karyawannya. Hal ini bertujuan untuk mengetahui prestasi dan kinerja yang dapat dicapai oleh setiap karyawan, apakah prestasinya termasuk kategori baik, cukup atau kurang. Secara otomatis, seorang pemimpin menunjukkan perhatian kepada karyawan, melihat cara mereka bekerja, memberikan konseling sehingga mendorong mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Maka sudah sepantasnya jika penilaian kinerja dilakukan secara jujur dan objektif.

Lebih lanjut, Timpe mengemukakan ada empat mengapa perlu diadakan penilaian kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- b) sebagai alat motivasi agar karyawan menunjukkan performa terbaiknya.
- c) sebagai dasar pemberian *reward* kepada karyawan berupa kenaikan gaji, kompensasi, liburan, insentif, hadiah pelayanan, dan promosi.
- d) sebagai dasar penegakkan disiplin, berupa status pekerjaan tetap dan penurunan pangkat serta pemecatan.
- e) sebagai pedoman persyaratan pelatihan dan pengembangan diri kepada karyawan.⁷⁹

Menurut pandangan Stephen P. Robbins, penilaian kinerja organisasi memiliki tujuan, antara lain:

⁷⁹ *Ibid*, h 118

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Penilaian digunakan untuk mengambil keputusan personal. Penilaian ini sangat membantu memberikan informasi yang tentang pemberhentian karyawan, transfer ataupun promosi.
- b) Penilaian kinerja juga dapat menjadi dasar pemberian pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- c) Penilaian kinerja dapat juga dijadikan sebagai panduan kriteria untuk menyusun program seleksi dan pengembangan sumber daya manusia.
- d) Penilaian kinerja digunakan untuk memberikan umpan balik terhadap para karyawan.⁸⁰

Untuk mendapatkan informasi kinerja karyawan, maka ada beberapa pihak, baik itu perorangan maupun kelompok. Biasanya mereka melakukan penilaian atas kinerja karyawan. Menurut pandangan Robbins, terdapat lima pihak yang memiliki peran penting dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, antara lain :⁸¹

1. Atasan langsung

Sekitar 96 % dari semua evaluasi kinerja karyawan pada tingkat bawah dan menengah dijalankan oleh atasan langsung. Hal ini dikarenakan atasan langsung yang memberikan kesempatan kerja dan merekalah yang paling memahami kinerja karyawannya.

2. Rekan sejawat

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sejawat dilaksanakan dengan beberapa pertimbangan. *Pertama*, karena rekan sejawatlah yang paling

⁸⁰ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Depok: Rajawali Press, 2014), h.169-170

⁸¹ Stephen P. Robbins, *Management*, (London: Pearson Education Limited, 2016), h.278

mengetahui secara pasti akan kinerja seorang individu. Interaksi sehari-hari akan memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seorang karyawan dalam pekerjaannya. *Kedua*, dengan menggunakan rekan sejawat sebagai penilai akan menghasilkan penilaian yang lebih akurat dan independen.

3) Evaluasi diri

Evaluasi diri dapat menjadi sarana yang unggul untuk merangsang peningkatan kinerja karyawan dan atasan.

4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan dapat langsung memberikan informasi yang akurat dan rinci mengenai perilaku seorang atasan, karena lazimnya penilai sering berinteraksi dengan yang dinilai.

5) Pendekatan menyeluruh (360 derajat)

Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan oleh pelanggan, rekan sejawat, bawahan, dan atasan. Penilaian kinerja lebih cocok pada organisasi yang berorientasi pada kerja tim.

Berdasarkan uraian mengenai siapa yang biasanya melakukan penilaian kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan karyawan.

5. Dimensi dan Indikator Kinerja

Mathis dan Jackson (dalam Dewey John) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Kualitas kerja. Kualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar organisasi/ perusahaan dapat memastikan tetap berada pada posisi puncak dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil dari kualitas kerja yang ideal dapat menggambarkan kualitas pengelolaan produk dan layanan dalam sebuah perusahaan.
- b. Kuantitas kerja, menggambarkan pemenuhan target yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan organisasi/ perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya.
- c. Waktu kerja, menggambarkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Kerja sama dengan rekan sejawat, merupakan tuntunan menuju keberhasilan sebuah organisasi/ perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan dan komitmen yang kuat dari berbagai pihak yang berkepentingan dengan organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan organisasi/ perusahaan.⁸²

Dalam praktiknya, terdapat beberapa dimensi yang sering dipergunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Menurut pandangan Suyadi Prawirosentono terdapat beberapa dimensi yang perlu menjadi perhatian dalam penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

⁸² Dewey John, *Pengertian dan dimensi Kinerja* diakses dari <https://www.silabus.web.id> pada tanggal 18 Juli pukul 23.52 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.

- Seberapa mendalam pengetahuan karyawan terkait detail pekerjaan, selain itu karyawan juga harus memahami kejelasan tanggung jawab yang menjadi tugas pokoknya.
- Karyawan harus mengetahui mengenai perencanaan dan organisasi, maksudnya, karyawan harus memiliki kemampuan dalam membuat rencana pekerjaan yang meliputi target pekerjaan dan skala prioritas pekerjaan sehingga hasil pekerjaan lebih efektif dan efisien.
- Karyawan juga harus berfokus pada manajemen mutu pekerjaan, ketelitian dalam bekerja, dan ketepatan waktu.
- Berkaitan mengenai produktivitas, karyawan harus melakukan pengukuran terhadap jumlah pekerjaan yang dihasilkannya dibandingkan waktu yang digunakan.
- Pengetahuan teknis, dasar teknis, dan kepraktisan harus menjadi patokan utama sehingga sejalan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi/perusahaan.
- *Judgement*, maksudnya karyawan harus memiliki kemampuan mengambil keputusan yang tepat dalam segala situasi sehingga tujuan organisasi tercapai.
- Dalam hal komunikasi, karyawan harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik baik sehingga dipastikan terjadi interaksi dengan rekan sejawat dan tim kerja, baik itu secara lisan maupun tulisan.
- Dalam aspek kerja sama, karyawan harus mampu bekerja bersama-sama dalam 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.

Mengenai kehadiran dalam rapat, karyawan harus menunjukkan partisipasi aktif saat menghadiri sebuah rapat, memberi masukan dan kritikan sebagai sebuah wujud kepedulian terhadap visi yang sedang dibangun oleh organisasi/perusahaan.

Manajemen proyek, karyawan harus memiliki kemampuan mengelola proyek, baik membina hubungan harmonis dalam tim, membuat jadwal kerja, merencanakan anggaran, dan menciptakan hubungan kerja yang baik di antara sesama karyawan.

Kepemimpinan, karyawan harus memiliki kemampuan dalam memimpin dan mengarahkan seluruh potensi yang dimiliki tim kerjanya sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

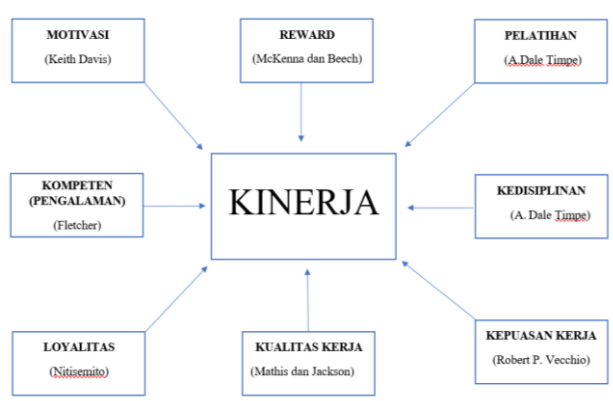
Self-improvement, karyawan harus mampu mengembangkan diri dan potensinya menjadi pribadi yang unggul dari waktu ke waktu.⁸³

Berdasarkan pemaparan teori tentang kinerja, peneliti menyimpulkan ada beberapa faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja seorang pendidik. Untuk lebih jelasnya dapat didetailkan dalam bentuk diagram teori berikut ini:

⁸³ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Cara membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi ketiga*, (Jakarta: BPFE, 2016), h. 27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Gambar 2.3 Diagram Teori Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Motivasi, pelatihan, *reward*, kedisiplinan, kompeten (pengalaman), kualitas kerja, loyalitas, dan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang pendidik dalam kariernya. Berdasarkan beberapa teori di atas, peneliti telah mempertimbangkan bahwa pelatihan, kompeten (pengalaman), dan *reward* menjadi faktor yang diduga kuat memengaruhi kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.

E. Keterkaitan Antar Variabel

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan dan pengalaman kerja memiliki hubungan sangat kuat, terutama mendorong karyawan kinerja dan produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Simanjuntak, ia menegaskan bahwa pengalaman kerja karyawan akan menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan *soft skill* maupun *hard skill*.

Keterampilan tersebut didapat dari pelatihan dan pendidikan yang secara sengaja direncanakan dan dilakukan oleh sebuah organisasi⁸⁴

Pengalaman kerja dipandang sebagai hal cukup krusial dalam proses seleksi karyawan. Alasannya, karena setiap organisasi/perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang memiliki pengalaman yang mumpuni untuk mengerjakan hal-hal yang menopang tujuan organisasi. Sebagai upaya agar karyawan nantinya semakin memiliki pengalaman kerja yang mumpuni setelah bergabung di organisasi/perusahaan. Adapun cara yang ditempuh untuk mendapatkan pengalaman kerja adalah melalui, pelaksanaan tugas, pendidikan dan pelatihan, pergaulan, media informasi, penataran, dan pengamatan.

Terkhusus untuk pendidikan dan pelatihan didasarkan pada pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka hasilnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.⁸⁵

Handoko juga memiliki pandangan yang sama bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pengalaman kerja terhadap kinerja seorang karyawan, di antaranya: pendidikan yang dimiliki karyawan, kursus yang pernah diikuti, latar belakang pribadi, pelatihan telah didapatkannya, dan bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukannya dari waktu ke waktu.⁸⁶

⁸⁴ Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2001), h.144

⁸⁵ Syukur, *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*, (Semarang: Medya Wijaya, 2001), h.83

⁸⁶ Tarsisius Hani Handoko. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. (Jakarta: BPFE, 2001), h.241

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya faktor kompensasi, faktor kemampuan kerja, faktor pengalaman kerja, faktor lingkungan, dan faktor motivasi dalam bekerja. Melalui peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendorong tercapainya tujuan yang dicita-citakan oleh organisasi/perusahaan dan juga dapat menjaga keberlangsungan aktivitas dalam organisasi/ perusahaan.⁸⁷

Sebuah penelitian yang digagas oleh Fagbenle, ia mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan berasal dari diri karyawan atau yang lebih dikenal *human factor*, salah satunya adalah pengalaman kerja.

Pengalaman kerja dan *reward* memiliki hubungan yang erat dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Sarwanto menegaskan bahwa *reward* merupakan sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai upaya untuk stimulus atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar dan dapat berprestasi di organisasi/perusahaan. Ketika terjadi pengalaman kerja yang tinggi dan juga *reward* yang didapatkan tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.

Hamzah berargumen bahwa untuk mencapai pengalaman kerja yang baik, maka harus ada pelatihan dan kompensasi. Hal ini dimaksudkan sebagai rangsangan yang berkaitan dengan karyawan agar dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi/perusahaan.⁸⁸

⁸⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Rajawali Press: Depok, 2019), h.223

⁸⁸ Hamzah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Delima Press, 2004), h.140

Dengan pelatihan yang baik karyawan akan semakin berpengalaman untuk melakukan berbagai pekerjaan yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya sehingga organisasi/perusahaan memiliki alasan yang kuat untuk memberikan *reward* sebagai bentuk apresiasi akan kinerja karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Maka organisasi/perusahaan harus memperhatikan pengalaman kerja untuk memberikan kompensasi kerja sehingga menimbulkan motivasi yang kuat untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.⁸⁹

3. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja

Reward merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Faktanya, setiap organisasi/perusahaan memiliki perbedaan pada sistem *reward*, umumnya sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi/perusahaan.

Simamora membagi *reward* ke dalam dua macam, yaitu *reward* finansial (bayaran pokok, bayaran insentif bayaran prestasi, program perlindungan, bayaran tertanggung, bayaran diluar jam kerja, dan fasilitas) dan *reward* non finansial (tingkungan kerja dan pekerjaan). Dalam pelaksanaannya, pelatihan harus dilakukan dengan rutin, karena keterampilan yang didapatkan dalam pelatihan dapat mendukung kegiatan organisasi/perusahaan yang positif.

Tjahjono (dalam Reza Winda Rahman) dalam berpandangan pelatihan merupakan alat strategis yang sangat diperlukan oleh organisasi/perusahaan sebagai

⁸⁹Ardika Sulaeman, *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*, Jurnal Trikonomika Volume 13, No.1, Hal 91-100, 2014

upaya meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Maka sudah sepantasnya anggaran *reward* dinaikkan di setiap tahunnya, karena menyangkut imbalan karyawan yang mesti didapatkan setelah melakukan kinerja terbaik sebagai wujud hasil dari pelatihan dan pengalaman kerja.⁹⁰

4. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan *Reward* Terhadap Kinerja

Menurut pandangan Colquitt, Lepine dan Wesson, kinerja terbagi ke dalam tiga bentuk, yaitu kinerja tugas (*task performance*), kinerja kesukrelaan (*citizenship behavior*). Kedua jenis perilaku ini termasuk dalam kontribusi perilaku positif. Hal ini berbeda dengan perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*), perilaku ini lebih cenderung mengarah pada hal-hal yang negatif. Penelitian ini akan lebih berfokus pada kinerja tugas (*task performance*).

Hal ini sangat sejalan dengan pandangan Van Scotter & Motowidlo, bahwa kerja tugas (*task performance*) merupakan sebuah proses yang menekankan pada kecakapan dalam bekerja, *procedural knowledge*, pengalaman dan keterampilan (*skill*) dalam mendapatkan informasi, menilai kualitas informasi, dan menggunakan informasi untuk tujuan organisasi.⁹¹

Procedural knowledge dan *skill* merefleksikan sebuah dominasi tugas dari yang mereka yang peroleh setelah mereka mengambil *task performance*. Pandangan Campbell (dalam Sabine Sonnentag dan Michael Frese), *procedural knowledge* dan

⁹⁰ Reza Windan Rahman, Evaluasi *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan*, vol. 6, no.2 Edisi Oktober 2015, h.120-121

⁹¹ Van Scotter & Motowidlo, 1996, *Interpersonal Facilitation and Job Dedication as separate of Contextual Performance*. Journal of Applied Psychology Vol. 81 No.5, h.525-531

skill terdiri atas kepribadian, pengalaman, pendidikan dan pelatihan serta penghargaan (*reward*).⁹²

E. Penelitian yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian lain yang mendukung penelitian yang akan dilakukan peneliti, di antaranya:

1. Denok Sunarsi (2018) dengan judul penelitian “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Yayasan Marvin*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik. Variabel motivasi dan kedisiplinan juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik. Perbedaan mendasar dari riset ini dengan riset yang sedang dilakukan peneliti adalah pada penelitian ini lebih berfokus pada motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja pendidik. Variabel-variabel tersebut tidak diteliti oleh peneliti.⁹³

Penelitian yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013) dengan judul “*Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui secara signifikan pengaruh antara variabel kompensasi perusahaan yang diberikan dan motivasi karyawan terhadap

⁹² Sabine Sonnentag dan Michael Frese, *Performance Concept dan Performance Theory. Psychological Management of Individual Performance*, (New York: John Wiley & Sons, Ltd, 2005), h.1

⁹³ Denok Sunarsih, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin*, Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Inovasi Volume 5 Nomor 1 tahun 2018, h.1

kinerjanya. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah tujuan pemberian kompensasi ternyata dapat memicu kinerja para karyawan menjadi lebih baik. Sebagai contoh, seorang manajer akan memotivasi bawahan untuk bekerja dengan baik karena dilatarbelakangi kompensasi yang besar. Penelitian ini lebih berfokus pada motivasi dan kompensasi, hal ini berbanding terbalik dari penelitian yang dilakukan peneliti, dalam hal ini peneliti tidak meneliti variabel motivasi.⁹⁴

Satria Tahir (2013) melakukan sebuah penelitian dengan mengambil judul “*Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) Cabang Gorontalo*”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) cabang Gorontalo, dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menemukan fakta bahwa kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) di Cabang Kota Gorontalo belum optimal. Letak masalahnya pada kurangnya kedisiplinan, motivasi, dan prestasi kerja karyawan. Hal tersebut sangat berbeda dengan fokus variabel independen yang sedang diteliti oleh peneliti.⁹⁵

Hana Maskhufatuz Zahro, ddk (2017) melakukan penelitian berkaitan tentang “*Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017)*”. Penelitian ini ingin melihat adanya pengaruh yang signifikan antara

⁹⁴ Ririvega Kasenda, *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*, Jurnal EMBA 853 Vol.1 No.3 Juni 2013, h.853-859

⁹⁵ Satria Tahir. *Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) cabang Gorontalo*. (Universitas Negeri Goronta: Gorontalo, 2013), h.1

pengalaman kerja dan curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan *home industry* Tas Pita Plastik Bapak Almunir. Analisis data yang digunakan adalah analisis data inferensial dengan menggunakan analisis garis regresi linier berganda, uji t, dan uji f. Hasil dari penelitian adalah analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $\hat{Y} = -1,612 + 0,3001 + 0,5122 + e_i$ dengan nilai R square sebesar 0,877. Hasil uji F simulatan adalah nilai $F_{hitung} 143,149 > F_{tabel} 3,232$ pada taraf signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Hasil uji t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu t_{hitung} sebesar 9,623 untuk pengalaman kerja dan 5,723 untuk curahan jam kerja dengan nilai dengan t_{tabel} sebesar 2,021 pada taraf signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$, dengan kriteria pengujian yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Hasil di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang cukup signifikan antara pengalaman kerja dan curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas dengan besaran pengaruh sebesar 87,7% sedangkan sisanya yaitu 12,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan usia. Perbedaan mendasar penelitian ini dengan penambahan satu variabel yang tidak sedang diteliti oleh peneliti yaitu variabel independen (curah jam kerja).⁹⁶

Kadek Ayu Dwiyanti, ddk (2019) juga melakukan penelitian dengan judul

“*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”.

Data berhasil dikumpulkan dengan metode kuesioner, wawancara langsung,

⁹⁶ Hana Maskhufatuz Zahro, Bambang Suyadi, dan Sutrisno Djaja. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017)*, Jurnal Pendidikan Ekonomi Volume 12 Nomor 1 tahun 2018, h.8

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

pencatatan dokumen, dan analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan penting di antaranya kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi juga menunjukkan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini lebih berfokus pada kompetensi dan motivasi. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, dimana variabel motivasi tidak menjadi fokus riset peneliti.⁹⁷

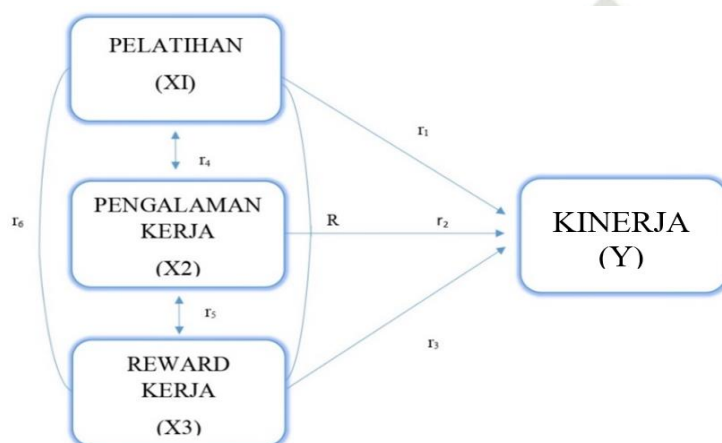
6. Mujibul Hakim dan M. Rudi Fanani (2019) melakukan penelitian dengan judul “*Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi*”. Temuannya, kinerja karyawan masih sangat rendah. Penelitian ini memberikan satu kesimpulan bahwa kinerja yang baik dapat dipengaruhi beberapa faktor, di antaranya adanya faktor eksternal, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adanya implikasi manajerial dari penelitian ini adalah disiplin kerja, target produksi, tunjangan kesehatan, penempatan SDM, motivasi, kepuasan kerja, sistem manajemen, kompensasi, bonus/insentif, transportasi, pensiun, tunjangan keluarga, dan fasilitas kantor belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini lebih berfokus pada kompensasi dan motivasi karyawan sebagai variabel independennya. Motivasi tidak menjadi fokus riset yang dilakukan peneliti.⁹⁸

⁹⁷ Ni Kadek Ayu Dwiyanti, dkk, Pengaruh *Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR Bank Buleleng 45*, Ejournal UNDIKSHA, Vol 5, No. 2 Tahun 2017

⁹⁸ Mujibul Hakim dan M. Rudi Fanani, *Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom dokumen solusi*, Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis UNISNU jepara, Vol.16 No.01 Maret 2019, h.1

F Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan teoritis dari variabel independen dan dependen serta dipadukan dengan penelitian terdahulu yang relevan, maka disusunlah suatu kerangka pemikiran seperti yang disajikan pada gambar berikut ini:



Gambar 2.4 Kerangka Berpikir

G. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka berpikir yang disajikan sebelumnya, guna menguji pengaruh antara pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_{a1} ($\rho_1 \neq 0$): pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.
- H_{01} ($\rho_1 = 0$): pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.
- H_{a2} ($\rho_2 \neq 0$): pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.
- H_{02} ($\rho_2 = 0$): pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- $H_{\alpha 3} (\rho_3 \neq 0)$: *reward* berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.

$H_{03} (\rho_3 = 0)$: *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.

- $H_{\alpha 4} (\rho_4 \neq 0)$: pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.

$H_{04} (\rho_4 = 0)$: pelatihan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.

- $H_{\alpha 5} (\rho_1 \neq 0)$: pengalaman dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.

$H_{05} (\rho_4 = 0)$: pengalaman dan *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.

- $H_{\alpha 6} (\rho_6 \neq 0)$: pelatihan dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.

$H_{06} (\rho_6 = 0)$: pelatihan dan *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.

- $H_{\alpha 7} (\rho_7 \neq 0)$: secara signifikan pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.

$H_{07} (\rho_7 = 0)$: pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono berpandangan bahwa metode asosiasi kausal adalah sebuah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan keterkaitan antara variabel yang memengaruhi dan variabel yang dipengaruhi.⁹⁹

Hal ini dapat disimpulkan bahwa asosiasi kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel yang memengaruhi dan dipengaruhi. Sedangkan untuk pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berpatokan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹⁰⁰ Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward* terhadap kinerja tenaga pendidik.

UIN SUSKA RIAU

⁹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2020) h.59

¹⁰⁰ *Ibid*, h.14

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

B Waktu dan Tempat Penelitian

Adapun lokasi yang dijadikan sebagai tempat penelitian adalah di Kota Batam. Tepatnya di Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan September 2021 dengan jadwal kegiatan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian (2021)

| NO | AGENDA | BULAN | | |
|----|-------------------|-----------|---------|----------|
| | | September | Oktober | November |
| 1 | Seminar Proposal | X | | |
| 2 | Perizinan | | X | |
| 3 | Kalibrasi | | X | |
| 4 | Pengumpulan Data | | X X | |
| 5 | Analisis Data | | X X | |
| 6 | Penulisan Laporan | | | X X |
| 7 | penyelesaian | | | X X |

C. Populasi dan Sampel

Penelitian ini populasi terdiri dari seluruh pendidik yang berada pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam yang berjumlah kurang lebih 52 dengan rincian:

Sumber: Database Karyawan Nurul Islam Group, 2021

Tabel 3.2 Data Pendidik Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam

| Unit | Perempuan | Laki-laki | Jumlah |
|-------|-----------|-----------|--------|
| TPQ | 2 | 2 | 4 |
| RA | | 7 | 7 |
| SDIT | 6 | 3 | 9 |
| SMPIT | 10 | 5 | 15 |
| PPQNI | 4 | 13 | 17 |
| TOTAL | | | 52 |

Berdasarkan jumlah keseluruhan Pendidik di Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam maka diambil 52 orang yang diambil di seluruh unit¹⁰¹. Hal ini sesuai dengan pandangan Arikunto, apabila populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih.¹⁰²

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, jumlah populasi dalam penelitian ini sekaligus dijadikan sampel (52 orang) dengan asumsi bahwa jumlah populasinya tidak sampai 100 orang.

D. Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja tenaga pendidik (Y) adalah hasil kerja pendidik yang dihasilkan berdasarkan indikator penilaian, yaitu: kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama.
2. Pelatihan (X₁) adalah suatu proses pembelajaran jangka pendek bagi para pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis, yang dapat diukur dengan indikator penilaian, yaitu analisis kebutuhan, desain pelatihan, implementasi, dan evaluasi.
3. Pengalaman kerja (X₂) adalah suatu proses rekam jejak kegiatan yang telah dilakukan para pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam yang dilakukan sedemikian rupa agar mau melaksanakan sesuatu yang

¹⁰¹ Jemmy Rumengan, *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Cipta Pustakamedia, 2015) h.57

¹⁰² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2017), h.134

telah ditetapkan yang dapat diukur dengan indikator penilaian, yaitu lama waktu/lama kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan.

4. *Reward* (X_3) adalah suatu proses kegiatan pemberian motif kepada para pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam yang dilakukan sedemikian rupa agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan yang dapat diukur dengan indikator penilaian, yaitu pemberian gaji dan tunjangan, bonus, pujian, dan promosi jabatan.

Selanjutnya untuk memberikan landasan dan pedoman penelitian alat ukur bentuk angket berupa pernyataan, maka operasionalisasi variabel penelitian dapat diturunkan dan dijabarkan dari variabel bebas, antara variabel terikat kepada dimensi dan indikator seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Indikator Variabel Bebas dan Variabel Terikat

| VARIABEL | INDIKATOR | SKALA |
|--|--|---------|
| Kinerja (Y) (Mathis dan Jackson,2013) | Kualitas kerja | Ordinal |
| | Kuantitas kerja | |
| | Waktu kerja | |
| | Kerja sama | |
| Pelatihan (X_1) (Gary Dessler, 2020) | Analisis Kebutuhan | Ordinal |
| | Desain Pelatihan | |
| | Implementasi | |
| | Evaluasi | |
| Pengalaman Kerja (X_2) (Foster, 2011) | Lama waktu/lama kerja | Ordinal |
| | Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki | |
| | Penguasaan terhadap pekerjaan | |
| Reward (X_3) (Sedarmayanti,2017) | Gaji danTunjangan | Ordinal |
| | Bonus | |
| | Pujian | |
| | Promosi Jabatan | |

Berdasarkan tabel indikator variabel bebas dan variabel terikat di atas, instrumen variabel kinerja tenaga pendidikan dikembangkan ke dalam 45 butir pernyataan. Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert. Penggunaan skala Likert tersebut dilakukan dengan angka pilihan yang diarahkan dengan nilai terendah 1 (satu) dan tertinggi 5 (lima), yang selanjutnya dilakukan rating skor dengan cara sebagai berikut:

| | | |
|---------------------------------|---|------------------|
| Sangat Setuju dengan skor | = | 5 |
| Setuju dengan skor | = | 4 |
| Ragu-ragu dengan skor | = | 3 |
| Tidak Setuju dengan skor | = | 2 |
| Sangat Tidak Setuju dengan skor | = | 1 ¹⁰³ |

Butir-butir pernyataan tersebut disusun berdasarkan instrumen penelitian seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

| Variabel | Indikator | Butir Pernyataan | |
|------------------------------------|--|------------------|-------------|
| | | Jumlah Butir | Nomor Butir |
| Pelatihan (X ₁) | Analisis Kebutuhan | 7 | 1-7 |
| | Desain Pelatihan | 1 | 8 |
| | Implementasi | 1 | 9 |
| | Evaluasi | 6 | 10-15 |
| Pengalaman Kerja (X ₂) | Lama waktu/lama kerja | 3 | 1-3 |
| | Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki | 4 | 4-7 |
| | Penguasaan terhadap pekerjaan | 3 | 8-11 |
| Reward (X ₃) | Gaji dan Tunjangan | 3 | 1-3 |
| | Bonus | 4 | 4-7 |
| | Pujian | 1 | 8 |
| | Promosi Jabatan | 2 | 9- 10 |
| Kinerja (Y) | Kualitas kerja | 2 | 1-2 |
| | Kuantitas kerja | 4 | 3-6 |
| | Waktu kerja | 3 | 7-9 |
| | Kerja sama | 1 | |

¹⁰³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT Alfabeta, 2016), h.135

E Teknik Pengumpulan Data

Agar data yang diperoleh lebih representatif, maka perlu dilakukan beberapa teknik-teknik atau cara yang digunakan. Adapun beberapa langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data di antaranya sebagai berikut:

1. Angket

Angket adalah sejumlah pernyataan tertulis untuk mendapatkan informasi/data dari responden.¹⁰⁴ Angket terbagi menjadi dua jenis, yaitu angket dengan pernyataan terbuka dan angket dengan pernyataan tertutup. Jenis angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian adalah angket tertutup. Lebih jelasnya, responden tinggal memberikan tanda checklist (✓) pada alternatif jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan objek.

2. Observasi

Observasi adalah suatu teknik untuk mengumpulkan informasi/data dengan sistematis terhadap obyek penelitian baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.¹⁰⁵ Peneliti melakukan observasi dengan melakukan kunjungan ke subjek penelitian untuk memperoleh data berkaitan dengan objek yang akan diteliti. Pada langkah peneliti bertemu dengan bagian direktur Pendidikan Nurul Islam Group, setelah itu peneliti juga bertemu bagian kepegawaian untuk meminta data-data relevan yang berkaitan dengan objek yang sedang diteliti.

¹⁰⁴ Sahrum dan Salim, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2014), h.135

¹⁰⁵ Hardani, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Penulis*, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), h.125

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti bahwa barang-barang tertulis. Metode dokumentasi adalah sebuah metode mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang telah ada sebelumnya.¹⁰⁶ Lebih jelasnya, teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Setiap peneliti mengunjungi subjek penelitian. Peneliti juga merekam dan mengambil video beberapa laporan dan dokumen-dokumen berkaitan tentang objek yang diteliti baik berupa struktur organisasi dan sejarah berdirinya organisasi.

F. Uji Instrumen Penelitian

Adapun teknik analisis data untuk mengukur seluruh variabel dalam penelitian ini, peneliti memutuskan untuk menggunakan software SPSS versi 26, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan diuji.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran/standar yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang digunakan dalam penelitian¹⁰⁷. Sebuah instrumen dapat dikatakan valid jika mampu mengukur objek sedang diteliti oleh peneliti dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi dan rendahnya suatu kevalidan instrumen dapat menunjukkan sejauh mana

¹⁰⁶ *Ibid*, h.149

¹⁰⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2017), h.211

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang akan diteliti.

Lebih lanjut, cara pengujian validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pernyataan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Teknik analisis data *Product Moment* dengan angka kasar digunakan untuk menemukan pengaruh analisis pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward* terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam. Valid atau tidaknya suatu *item* instrumen penelitian dapat diidentifikasi dengan membandingkan indeks Korelasi *Product Moment* atau r_{hitung} dengan melihat nilai kritisnya dan rumus *Product Moment* yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi Pearson

N : banyak pasangan nilai X dan Y

$\sum XY$: jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y

$\sum X$: jumlah nilai X

$\sum Y$: jumlah nilai Y

$\sum X^2$: jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum Y^2$: jumlah dari kuadrat nilai Y

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r_{hitung} dengan taraf signifikansi di bawah 0,05 berarti butir pernyataan tersebut dinyatakan telah sesuai dengan standar kevalidan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen penelitian harus dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dalam kategori baik.¹⁰⁸ Uji reabilitas digunakan untuk dapat mengetahui konsistensi alat ukur. Kongkretnya dapat menjawab pernyataan, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang kembali. Apabila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang menyerupai dan hasil pengukuran menunjukkan hasil yang relatif konsisten, maka bisa dipastikan alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen dapat dinyatakan reliabel, jika instrumen tersebut dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian, peneliti memutuskan untuk memilih menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, lebih jelasnya berikut ini:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = koefisien reliabilitas alpha
- k = jumlah item pertanyaan
- $\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir
- $\sigma^2 t$ = varians total.

UIN SUSKA RIAU

¹⁰⁸ *Ibid*, h.211

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

Sumber: Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, 2017

Tabel 3.5 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Lemah |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,40 – 0,599 | Cukup Kuat |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

G Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua metode yakni sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Data

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang menyeluruh terhadap objek yang menjadi fokus penelitian melalui data sampel dari populasi yang diteliti sebagaimana adanya, namun dengan catatan peneliti tidak melakukan analisis dan membuat kesimpulan.

Penelitian ini, peneliti menggunakan uji statistik, dimana untuk menilai variabel pelatihan, pengalaman kerja, *reward*, dan kinerja tenaga pendidik dilakukan dengan berdasar pada perhitungan nilai rata-rata pada masing-masing variabel. Nilai rata-rata tersebut didapatkan dengan menjumlahkan keseluruhan data pada setiap variabel, setelah itu dibagikan dengan jumlah responden yang diteliti. Untuk lebih detailnya, berikut persamaannya:¹⁰⁹

¹⁰⁹ Mohammad Nazir. *Metode Penelitian*. (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011) h.383

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$$Me = \frac{\sum Xi}{n}$$

Untuk Variabel Y

$$Me = \frac{\sum Yi}{n}$$

Keterangan:

| | | |
|--------|---|--------------------------------|
| Me | = | Mean (Rata-rata) |
| n | = | Jumlah |
| X_i | = | Nilai X ke i sampai ke n |
| Y_i | = | Nilai Y ke i sampai ke n |
| \sum | = | Jumlah responden |

Persamaan di atas merupakan teknik penjelasan kelompok didasarkan dengan nilai rata-rata yang diambil dari kelompok itu sendiri. Setelah rata-rata diperoleh, langkah selanjutnya dengan membandingkan kriteria yang peneliti telah tentukan dengan dengan nilai terendah dan nilai tertinggi dari angket penelitian. Nilai terendah dan nilai tertinggi itu diambil dari banyaknya pernyataan dalam angket penelitian yang kemudian dikalikan dengan nilai terendah (1) dan nilai tertinggi (5).

Berdasarkan nilai tertinggi dan terendah yang telah didapatkan, maka dapat ditentukan rentang intervalnya, yaitu nilai tertinggi dikurangi dengan nilai terendah dibagi dengan jumlah kriteria.

Menurut pandangan Sudjana, untuk menentukan rentang interval dapat dilakukan dengan berapa langkah berikut:

- a) Dalam menentukan rentang dapat dilakukan dengan mengurangi data terbesar dengan data terkecil.
- b) Setelah itu, peneliti harus menentukan banyak kelas interval yang dibutuhkan dalam penelitian. Umumnya banyak kelas paling sedikit 5 dan paling banyak

15, ini sangat tergantung dengan kebutuhan peneliti. Cara lain juga dapat dilakukan dengan menggunakan aturan *sturges*, yaitu banyak kelas = $1 + (3,3) \log n$

- c) Langkah selanjutnya dengan menentukan kelas interval p . Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan persamaan berikut ini:

$$p = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}}$$

- d) Langkah terakhir, dengan memilih ujung bawah kelas interval pertama. Untuk ini bisa diambil sama dengan data terkecil atau nilai data yang lebih kecil dari data terkecil, tetapi selisihnya harus kurang dari panjang kelas yang telah ditentukan.¹¹⁰

2. Uji Prasyarat Analisis

Sebelum melakukan uji hipotesis, maka peneliti perlu melakukan uji prasyarat analisis terlebih dahulu. Hal ini bertujuan agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut pandangan Imam Ghozali, model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

¹¹⁰ Sudjana, *Metode Statistik*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), h.47

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data terdistribusi normal, yakni hasil uji datanya berbentuk gambar lonceng. Data yang berkategori baik dan layak diuji adalah data yang memiliki pola berdistribusi normal. Pengujian normalitas adalah ingin mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal.¹¹¹ Jika asumsi ini dilanggar atau tidak terpenuhi maka uji statistik tidak akan valid terutama untuk penelitian dengan jumlah sampel yang sedikit.

Dalam penelitian ini, peneliti memutuskan menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- a) H_0 akan diterima jika nilai p_{value} pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a akan ditolak
- b) H_0 akan ditolak jika nilai p -value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a akan diterima.¹¹²

Rumus Kolmogorov-smirnov sebagai berikut:

$$KD : 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

KD = jumlah *Kolmogorov-Smirnov* yang dicari

n_1 = jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = jumlah sampel yang diharapkan

¹¹¹ Jemmy Rumengan, dkk, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Medan: Perdana Publishing, 2015), h. 100

¹¹² *Ibid*, h, 102

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk dapat mengetahui apakah dua variabel atau lebih mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum.¹¹³ Uji ini umumnya digunakan sebagai prasyarat dalam melakukan analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier bila nilai signifikansi menunjukkan kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melakukan pengujian, apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik, sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.¹¹⁴ Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam sebuah model regresi adalah dengan menelusuri nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* lebih berorientasi untuk melakukan pengukuran variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan secara mendetail oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas di antara variabel penelitian adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

¹¹³ Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), h.166

¹¹⁴ *Ibid*, h. 105

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas lebih bertujuan untuk melakukan pengujian apakah dalam sebuah model regresi yang digunakan peneliti dapat menunjukkan ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya menunjukkan nilai tetap, maka inilah yang disebut nilai homoskedastisitas. Jika hasil olah data menunjukkan hasil yang berbeda, maka inilah yang disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresinya tidak terjadi heteroskedastisitas.¹¹⁵

Lebih lanjut, untuk menentukan uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Scatter Plot*. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah melihat titik-titik yang berada dalam gambar menyebar secara acak baik di bagian atas angka nol maupun bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y, jika syarat tersebut terpenuhi maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

e. Uji Autokorelasi

Menurut Sugiyono dan Susanto digunakan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi terdapat *time series* (kondisi serial) atau tidak antara variabel pengganggu.¹¹⁷ Lebih lengkapnya, autokorelasi ditunjukkan untuk menguji apakah sebuah model regresi ada korelasi antara pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Penelitian menggunakan uji korelasi

¹¹⁵Jemmy Rumengan, *Aplikasi Statistik dalam Penelitian Kuantitatif*, (Medan: Ciptapustaka Media, 2015) h.362-363

¹¹⁶ Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metode Penelitian Ekonomi*, (Medan: Febi UIN-SU Press, 2016), h. 98

¹¹⁷ Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*, (CV. Alfabeta: Bandung, 2015), h.333

dengan pendekatan Durbin Watson (D-W) dengan beberapa kriteria pengambilan keputusan, di antaranya:

- Jika ditemukan nilai $D-W < dL$ atau $D-W > 4 - dL$, berarti terdapat autokorelasi.
- Jika ditemukan nilai $D-W < dL$ atau $D-W > 4 - dL$, berarti tidak terjadi autokorelasi.
- Jika ditemukan nilai $dL \leq D-W \leq dU$ atau $4 - dU \leq D-W \leq 4 - dL$, berarti tidak ada kesimpulan.¹¹⁸

H. Analisis Statistik Inferensial

Metode analisa data yang dipergunakan untuk membahas permasalahan yang telah dikemukakan di atas menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan:

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi sering dipahami sebagai ikhtisar yang menyatakan seberapa baik garis regresi yang menjadi pilihan model penelitian. Nilai R^2 berkisar antara 0-1. Jika hasil olah data menunjukkan nilai R^2 kecil, berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai R^2 yang mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

¹¹⁸ I Made Sudana dan Rahmat Heru Setianto, *Metode Penelitian Bisnis dan Analisis Data dengan SPSS*, (Erlangga: Jakarta, 2018), h.155

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen (pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward*) secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (kinerja). Pada uji t, nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas $<$ tingkat signifikansi ($Sig < 0,05$), berarti H_a diterima dan H_o ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas $>$ tingkat signifikansi ($Sig < 0,05$), berarti H_a ditolak dan H_o diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh terhadap variabel dependennya. Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ nilai signifikan ($Sig \leq 0,05$), berarti hipotesis dapat ditolak. Hal ini dapat dimaknai, bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ nilai signifikan ($Sig \geq 0,05$), berarti hipotesis diterima. Hal ini dapat dimaknai, bahwa secara simultan variabel

independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

4. Model Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu: pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward* terhadap kinerja tenaga pendidik sebagai variabel terikat dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 26

Untuk mendapatkan praduga yang lebih baik pada variabel bebas tertentu. Variabel tersebut dikuadratkan atas variabel bebas mempunyai pengaruh yang relatif sama terhadap variabel terikat, sehingga persamaan regresi linier berganda yang dipakai dalam penaksiran nilai kinerja adalah :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e_i$$

Dimana :

| | |
|--|---|
| Y | = Kinerja Tenaga Pendidik |
| X ₁ | = Pelatihan |
| X ₂ | = Pengalaman kerja |
| X ₃ | = <i>Reward</i> |
| B ₁ , B ₂ , B ₃ | = Koefisien regresi yang diukur |
| B ₀ | = Kostanta |
| e _i | = Tingkat penyimpangan (error estimate) |

Analisis regresi linier berganda biasa digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dimana masing-masing variabel independen (pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward*) berhubungan positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (kinerja), jika nilai variabel pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward* mengalami kenaikan atau penurunan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Adapun variabel independen (bebas) yang terdapat dalam penelitian adalah pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward* yang akan diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen nilai organisasi yang diproyeksikan dengan kinerja tenaga pendidik di Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam.

Dalam model regresi linier berganda sering menggunakan aplikasi *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Aplikasi tersebut merupakan aplikasi yang digunakan untuk uji model regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Analisis ini bertujuan untuk memperlihatkan hubungan tiga atau lebih variabel.

Lebih jelasnya, Sekurang-kurangnya dua variabel independen dihubungkan dengan variabel independennya. Analisis regresi linier berganda ganda bisa digunakan untuk mencari keterkaitan antara dua variabel dependen atau lebih yang secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel independennya. Hal tersebut dilakukan agar dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel independen yang menjadi fokus penelitian terhadap variabel dependennya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diutarakan bab sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward* terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam, maka peneliti menyimpulkan beberapa hal penting dari penelitian ini, di antaranya:

1. Hasil penelitian secara parsial, pelatihan memiliki nilai P_{value} sebesar $0,937 > 0,05$ artinya pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yaitu $-0,079 < 2,010$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Nurul Islam Group Batam. Variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan diakibatkan ini memang sudah dilakukan secara progresif namun fasilitator yang diundang terkandung tidak sesuai dengan kebutuhan pendidik di lapangan sehingga pelatihan-pelatihan yang dilakukan tidak berimplikasi yang secara progresif terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini terindetifikasi bahwa perlu ada kajian yang mendalam berkaitan dengan mengenal *Training Need Analysis* sebelum yayasan melakukan pelatihan tenaga pendidik
2. Hasil penelitian secara parsial, pengalaman kerja memiliki nilai P_{value} sebesar $0,000 < 0,05$ artinya pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $6.540 > 2,010$. Hal ini dapat disimpulkan

bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh dari pengalaman kerja terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Nurul Islam Group Batam.

Hasil penelitian secara parsial, *reward* memiliki nilai P_{value} sebesar $0,072 > 0,05$ artinya *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,838 < 2,010$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh dari *reward* terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Nurul Islam Group Batam. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh dari *reward* terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Nurul Islam Group Batam. Hal dikarenakan *reward* yang saat ini diberikan kepada tenaga pendidik masih terbilang kecil dibandingkan dengan *reward* yang seharusnya diterima. Hal inilah yang membuat variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap tenaga pendidik.

4. Hasil penelitian secara simultan, Uji F didapat nilai $F_{hitung} (57.358) > F_{tabel} (2,79)$ dengan tingkat signifikan $0,000$. Nilai P_{value} sebesar $0,000$ jauh lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group.

5. Hasil penelitian secara simultan, Uji F didapat nilai $F_{hitung} (63.110) > F_{tabel} (2,79)$ dengan tingkat signifikan $0,000$. Nilai P_{value} sebesar $0,000$ jauh lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel pengalaman kerja dan *reward* terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group.

6. Hasil penelitian secara simultan, Uji F didapat nilai $F_{hitung} (21.831) > F_{tabel} (2,79)$ dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai P_{value} sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel pelatihan dan *reward* terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group.

7. Hasil penelitian secara simultan, Uji F didapat nilai $F_{hitung} (41.222) > F_{tabel} (2,79)$ dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai P_{value} sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward* terhadap kinerja tenaga pendidik pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka peneliti telah merangkum beberapa saran-saran yang bisa menjadi acuan dan rekomendasi untuk perbaikan, di antaranya sebagai berikut:

1. Bagi Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group
 - a. Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group diharapkan dapat melakukan analisis kebutuhan pelatihan, mendesain pelatihan sesuai 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.

karakteristik peserta pelatihan, implementasi dan evaluasi untuk mengukur keberhasilan program pelatihan. Hal tersebut dapat menjadi pemicu meningkatnya kinerja tenaga pendidik.

- b. Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group diharapkan mulai memberikan reward sesuai dengan apa yang telah dicapai oleh tenaga pendidiknya. Hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja tenaga pendidik.
- c. Lingkungan kerja Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group cukup kondusif sehingga perlu dipertahankan agar tenaga pendidik semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dan secara otomatis kinerja mereka semakin meningkat.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih sedikit, yaitu hanya tiga variabel (pelatihan, pengalaman kerja, dan *reward*). Oleh sebab itu, pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut agar memberikan gambaran mendalam mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja tenaga pendidik.
- b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar peneliti memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan. Tujuannya agar hasil penelitiannya lebih menunjukkan gambaran yang lebih mendetail lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Ahmadi, Nur Bi Rahmani. 2016. *Metode Penelitian Ekonomi*. Medan: Febi UIN-SU Press.
- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, Abdul Syarif. 2014. *Penentuan Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja di PT Intan Suar Kartika dan Rancangan Strategi Perbaikan*. Medan: Teknovasi.
- Bakar, Abu. 2013. *Al-Qur'an dan Tafsir*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Basri, Hasan, dan Rusdiana. 2019. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Pustaka Setia
- Benjamin, Bukit, dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Bili, Wanceslaus dkk. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu*. eJournal Pemerintahan Integratif Vol. 6 No. 3
- Byars, Lyold L, and Rue, Leslie W. 2015. *Human Resource Management. Ninth Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies, inc.
- Colquitt, Jason A. Jeffery A, Lepine dan Michael J. Wesson. 2019. *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw Hill.
- Dallas, dan Vincent Gasperesz. 2000. *Manajemen Produktivitas Total: Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*. Jakarta: Gramedia.
- Dessler, Gary. 2020. *Human Resource Management*. England: Pearson Education Limited.
- Dison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Effendhie, Machmoed. 2019. *Organisasi Tata Laksana dan Lembaga Kearsipan*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Effrianto, 2016. *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*. Medan: Jurnal EduTech.
- Eyie, Tinneke Meggy Sumual. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV. Ra. De Rozarie.
- Fathoni, Abdurrahman. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: UNDIP Press.
- ChozaI, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, dkk. 2018. *Organizations Behaviour, Structure, Process. Business Pub* (terjemahan). Jakarta: Gramedia.
- Hakim, Abdul. 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Hambali, Muhammad. 2020. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta. Ircisod
- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Penulis*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu
- Hariandja, Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Mediasarana Indonesia.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2019. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Hartono. 2015. *Analisis Item Instrumen*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Hartono. 2019. *Metode Penelitian*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Amos Lisrel PLS*. Jakarta Timur: Luxima.
- Hikmat. 2019. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hok, dkk. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Kasus Perusahaan Distributor Alat Berat*. Sosiohumaniora Vol. 16 No. 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Hubbard, Graham. 2019. *Strategic Management (thinking, Analysis and Action)*. Australia: Pearson Education Australia.
- Jonni. 2007. *Kinerja Guru*. Bandung: FKIP Universitas Bandung.
- Joharis, M. Lubis, dan Indra Jaya. 2019. *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Kadarisman. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kustini, Endang. 2018. *Analisis Kinerja Karyawan PT Prudential Life Assurance Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan*. Tangerang: Kreatif Jurnal Ilmiah.
- Made, I Sudana, dan Rahmat Heru Setianto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis dan Analisis Data dengan SPSS*. Erlangga: Jakarta
- Mariani, Sondang Rajagukguk, dan Frisca Syla Intan. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: <http://journal.maranatha.edu>.
- Masram, dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zifatama Publisher.
- Mello, Jeffrey A. 2015. *Strategic Human Resources Management*. USA: Cengage Learning
- Minto, Waluyo. 2015. *Tren MSDM Masa Depan*. Surabaya: UPN Veteran Jawa Timur.
- Mukminin, Amirul, dkk. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Mulyana, Sri. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasi Guru Di Sekolah Dasar Kecamatan Batu Aji*. Jakarta: PTIQ.
- Nadeak, Bernadetha. 2019. *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: UKI Press.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, Mohammad 2011 *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Nitisemito, Alex Soemadji. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2019 *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Pawirosentono, Suyadi. 2016. *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Priyono, dan Marnis, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zifatama Publisher.
- Purwanto, Ngalim. 2019. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Suak, Raymond dkk. 2017. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang*. Jurnal Emba, Jurnal Riset Ekonomi Vol.5 No. 2
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Depok: Rajawali Press.
- Rumengan, Jemmy. 2015. *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cipta Pustakamedia.
- Rumengan, Jemmy, dkk. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Medan: Perdana Publishing.
- Rusdiana. 2015. *Manajemen Konflik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sabine Sonnentag dan Michael Frese. 2005. *Performance Concept dan Performance Theory. Psychological Management of Individual Performance*, New York: John Wiley & Sons, Ltd
- Sahrudin, dan Salim. 2014 *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media
- Sallis, Edward. 2015. *Total Quality Management in Education* (terjemahan). Yogyakarta. Ircisod.
- Santoso, Singgih. 2020. *Panduan Lengkap SPSS 26*. Jakarta Pusat: Elex Media Komputindo.
- Sarwoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Muria. Jakarta: Kencana,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV. R.A.De. Rozarie.

Siagian, Sondang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Radar Jaya Offset

Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.

Simamora, Henry. 2007. *Membuat Karyawan Lebih Produktif dalam Jangka Panjang*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono, dan Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. CV. Alfabeta: Bandung.

Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P, and Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior*. London: Pearson Education Limited.

Robbins, Stephen P, and Mary Coulter, 2016. *Management*, London: Pearson Education Limited

Sudjana. 2005. *Metode Statistik*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

Sulaeman, Ardika. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. Jurnal Trikonomika Volume 13 No.1

Suwarsono. 2017. *Manajemen Strategik*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka

Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

Suyatno. 2014. *Sekolah Islam Terpadu; Filsafat, Ideologi, dan Tren Baru Pendidikan Islam di Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hani, Tarsisius Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Vecchio, Robert P. (1995). *Organizational Behavior*. Florida: The Dryden Press.

Wahyu, Dorothea Ariani, 2019. *Manajemen Kualitas*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta Pusat: Penerbit Rajagrafindo Persada.

Yunita, Senda leatemala. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)*. Jurnal Manis Vol.2 No.1

LAMPIRAN

© 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.

LAMPIRAN I

ANGKET PENELITIAN

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK PADA DIREKTORAT PENDIDIKAN NURUL ISLAM GROUP BATAM

Lokasi Penelitian : Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam
Alamat : Komplek Masjid Nurul Iman, Bukit Blok N
Provinsi : Kepulauan Riau
Kab./Kota : Kota Batam
Kecamatan : Sei Beduk
Kelurahan : Muka Kuning

Angket ini mencakup 5 (lima) aspek penilaian kinerja. Pilihlah salah satu dari (A, B, C, D, E, hingga F) dengan cara melingkarinya pada masing-masing aspek penilaian. Anda juga diminta dengan hormat mengisi penilaian angket ini, semakin objektif penilaian Anda semakin valid hasil penelitian ini, dengan jaminan kerahasiaan data responden.

KARAKTERISTIK RESPONDEN :

1. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Status Perkawinan
 - a. Nikah
 - b. Belum nikah
 - c. Janda/duda
3. Usia Responden
 - a. \leq 30 tahun
 - b. 31 – 40 tahun
 - c. 41 – 50 tahun
 - d. $>$ 50 tahun
4. Tingkat pendidikan
 - a. SD/ sederajat
 - b. SMP/ sederajat
 - c. SMA/ sederajat
 - d. D1, D2, D3.
 - e. Sarjana (S1)
 - f. S2 / S3
5. Masa kerja
 - a. \leq 5 tahun
 - b. 5-10 tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. 10-20 tahun
- d. ≥ 20 tahun

Petunjuk

Berilah tanda X dalam klasifikasi jawaban sesuai dengan kenyataan yang Anda lakukan dan pengalaman Anda dengan klasifikasi:

- a. Sangat Setuju (SS) = bobot 5
- b. Setuju (S) = bobot 4
- c. Ragu-Ragu (RG) = bobot 3
- d. Tidak Setuju (TS) = bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = bobot 1

| VARIABEL PELATIHAN (X1) | | JAWABAN | | | | |
|-------------------------|--|---------|--|----|----|-----|
| NO. | PERNYATAAN | SS | S | RG | TS | STS |
| | | 1. | Organisasi telah melakukan analisis pengetahuan terhadap individu untuk memenuhi kebutuhan pelatihan | | | |
| 2. | Organisasi telah melakukan analisis sumber daya organisasi untuk menentukan kebutuhan pelatihan | | | | | |
| 3. | Organisasi telah melakukan analisis tugas untuk menentukan pengetahuan pendidik yang perlu ditingkatkan | | | | | |
| 4. | Organisasi telah melakukan analisis tugas untuk menentukan keterampilan pendidik yang perlu ditingkatkan | | | | | |
| 5. | Organisasi telah menetapkan hasil yang akan diperoleh setelah pelatihan selesai dilaksanakan | | | | | |
| 6. | Organisasi menetapkan perubahan sikap yang harus dicapai setelah pelatihan | | | | | |
| 7. | Organisasi telah melakukan upaya dalam memberikan motivasi kepada peserta pelatihan | | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. | Organisasi telah mendesain materi pelatihan secara sistematis | | | | | |
| 10. | Organisasi telah memberikan kesempatan kepada pendidik untuk mempraktekkan tugas-tugas dalam pekerjaan yang diperoleh dari pelatihan | | | | | |
| 11. | Organisasi melakukan penilaian terhadap pendidik saat mengikuti pelatihan | | | | | |
| 12. | Instruktur pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pendidik | | | | | |
| 13. | Instruktur pelatihan dapat membuat pendidik merasa antusias saat berlangsungnya pelatihan | | | | | |
| 14. | Organisasi mengadakan tes pengetahuan setelah dilakukannya pelatihan | | | | | |
| 15. | Organisasi mengadakan tes keterampilan setelah dilakukannya pelatihan | | | | | |
| 16. | Organisasi mengamati perubahan perilaku pada pendidik | | | | | |

| VARIABEL PENGALAMAN KERJA (X2) | | | | | | |
|--------------------------------|--|---------|---|----|----|-----|
| NO. | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
| | | SS | S | RG | TS | STS |
| 1. | Pengalaman yang saya miliki, membantu saya untuk melaksanakan tugas dengan cepat | | | | | |
| 2. | Masa bekerja akan menambah pengalaman dalam melaksanakan tugas | | | | | |
| 3. | Pekerjaan yang saya lakukan sangat membutuhkan pengalaman kerja yang saya miliki | | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. | Pengalaman kerja akan memudahkan saya dalam bekerja | | | | | |
| 5. | Sebagai pendidik saya harus menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 6. | Sebagai pendidik, saya harus melakukan pengembangan diri dengan mengikuti pelatihan | | | | | |
| 7. | Pengalaman kerja membantu saya dalam ketepatan, dan keterpaduan dalam menyelesaikan tugasnya | | | | | |
| 8. | Pengalaman kerja harus dimiliki oleh seorang pendidik sesuai dengan kebutuhan dan dinamika kerja | | | | | |
| 9. | Pengalaman kerja menambah produktivitas kerja dan dapat menyelesaikan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya | | | | | |
| 10. | Pengalaman kerja membawa perubahan pada perilaku | | | | | |

| VARIABEL REWARD (X3) | | | | | | |
|----------------------|--|---------|---|----|----|-----|
| NO. | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
| | | SS | S | RG | TS | STS |
| 1. | Pembagian gaji dan tunjangan sudah sesuai dengan golongan dan masa kerja saya | | | | | |
| 2. | Besaran gaji dan tunjangan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan | | | | | |
| 3. | Organisasi memberikan gaji dan tunjangan lebih kepada karyawan yang pekerjaannya memuaskan | | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. | Pemberian bonus dan insentif akan menambah motivasi atau semangat saya dalam bekerja | | | | | |
| 5. | Pemberian tambahan bonus dan insentif menambah gairah kerja saya | | | | | |
| 6. | Adanya pemberian imbalan tambahan di luar gaji | | | | | |
| 7. | Bonus yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya | | | | | |
| 8. | Dukungan dan pujian dari atasan serta rekan kerja membuat saya senang dan merasa dihargai | | | | | |
| 9. | Adanya promosi jabatan bagi pendidik yang berprestasi | | | | | |
| 10. | Penghargaan sebagai pendidik berprestasi meningkatkan kinerja saya dalam bekerja | | | | | |

| VARIABEL KINERJA PENDIDIK (Y) | | | | | | |
|-------------------------------|---|---------|---|----|----|-----|
| NO. | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
| | | SS | S | RG | TS | STS |
| 1. | Kuantitas pekerjaan saya melebihi standar rata-rata | | | | | |
| 2. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan | | | | | |
| 3. | Saya meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan | | | | | |
| 4. | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan 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.

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | Kualitas pekerjaan akan mempengaruhi prestasi kerja | | | | | |
| | Saya memiliki komitmen tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan kualitas pekerjaan yang lebih baik | | | | | |
| | Saya memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas dengan baik | | | | | |
| | Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan | | | | | |
| | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | | | | | |
| 10 | Saya mampu bekerja sama dalam tim dengan baik guna mencapai tujuan yang diinginkan | | | | | |

Terima kasih

LAMPIRAN II

HASIL PENILAIAN RESPONDEN

VARIABEL PELATIHAN

Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X_1)

| Pernyataan | Mean | Kriteria |
|--|-------------|----------------------|
| Analisis Kebutuhan | | |
| Organisasi telah melakukan analisis pengetahuan terhadap individu untuk memenuhi kebutuhan pelatihan | 4.17 | Tinggi |
| Organisasi telah melakukan analisis sumber daya organisasi untuk menentukan kebutuhan pelatihan | 4.23 | Sangat Tinggi |
| Organisasi telah melakukan analisis tugas untuk menentukan pengetahuan pendidik yang perlu ditingkatkan | 4.33 | Sangat Tinggi |
| Organisasi telah melakukan analisis tugas untuk menentukan keterampilan pendidik yang perlu ditingkatkan | 4.29 | Sangat Tinggi |
| Organisasi telah menetapkan hasil yang akan diperoleh setelah pelatihan selesai dilaksanakan | 4.27 | Sangat Tinggi |
| Organisasi menetapkan perubahan sikap yang harus dicapai setelah pelatihan | 4.27 | Sangat Tinggi |
| Organisasi telah melakukan upaya dalam memberikan motivasi kepada peserta pelatihan | 4.35 | Sangat Tinggi |
| Rata-rata | 4.27 | Sangat Tinggi |
| Desain Pelatihan | | |
| Organisasi telah mendesain materi pelatihan secara sistematis | 4.23 | Sangat Tinggi |
| Rata-rata | 4.23 | Sangat Tinggi |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

| Implementasi | | |
|--|-------------|----------------------|
| Organisasi telah memberikan kesempatan kepada pendidik untuk mempraktekkan tugas-tugas dalam pekerjaan yang diperoleh dari pelatihan | 4.48 | Sangat Tinggi |
| Rata-rata | 4.48 | Sangat Tinggi |
| Evaluasi | | |
| Organisasi melakukan penilaian terhadap pendidik saat mengikuti pelatihan | 4.19 | Tinggi |
| Instruktur pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pendidik | 4.25 | Sangat Tinggi |
| Instruktur pelatihan dapat membuat pendidik merasa antusias saat berlangsungnya pelatihan | 4.27 | Sangat Tinggi |
| Organisasi mengadakan tes pengetahuan setelah dilakukannya pelatihan | 4.12 | Tinggi |
| Organisasi mengadakan tes keterampilan setelah dilakukannya pelatihan | 4.17 | Tinggi |
| Organisasi mengamati perubahan perilaku pada pendidik | 4.33 | Sangat Tinggi |
| Rata-rata | 4.22 | Sangat Tinggi |

Tabel Rekapitulasi Persepsi Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X₁)

| Indikator | Mean | Kriteria |
|---|-------------|-----------------|
| Analisis Kebutuhan | 4.27 | Sangat Tinggi |
| Desain Pelatihan | 4.23 | Sangat Tinggi |
| Implementasi | 4.48 | Sangat Tinggi |
| Evaluasi | 4.22 | Sangat Tinggi |
| Variabel Pelatihan (X₁) | 4.30 | Sangat Tinggi |

Tabel Frekuensi Variabel Pelatihan (X₁)

| P1 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SANGAT RENDAH | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | RENDAH | 4 | 7.7 | 7.7 | 9.6 |
| | SEDANG | 4 | 7.7 | 7.7 | 17.3 |
| | TINGGI | 19 | 36.5 | 36.5 | 53.8 |
| | SANGAT TINGGI | 24 | 46.2 | 46.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P2 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SANGAT RENDAH | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | RENDAH | 2 | 3.8 | 3.8 | 5.8 |
| | SEDANG | 5 | 9.6 | 9.6 | 15.4 |
| | TINGGI | 20 | 38.5 | 38.5 | 53.8 |
| | SANGAT TINGGI | 24 | 46.2 | 46.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P3 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SEDANG | 6 | 11.5 | 11.5 | 11.5 |
| | TINGGI | 23 | 44.2 | 44.2 | 55.8 |
| | SANGAT TINGGI | 23 | 44.2 | 44.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P4 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SEDANG | 8 | 15.4 | 15.4 | 15.4 |
| | TINGGI | 21 | 40.4 | 40.4 | 55.8 |
| | SANGAT TINGGI | 23 | 44.2 | 44.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 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.

| P5 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SEDANG | 8 | 15.4 | 15.4 | 15.4 |
| | TINGGI | 22 | 42.3 | 42.3 | 57.7 |
| | SANGAT TINGGI | 22 | 42.3 | 42.3 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P6 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SEDANG | 5 | 9.6 | 9.6 | 9.6 |
| | TINGGI | 28 | 53.8 | 53.8 | 63.5 |
| | SANGAT TINGGI | 19 | 36.5 | 36.5 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P7 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SEDANG | 5 | 9.6 | 9.6 | 9.6 |
| | TINGGI | 24 | 46.2 | 46.2 | 55.8 |
| | SANGAT TINGGI | 23 | 44.2 | 44.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P8 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | RENDAH | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| | SEDANG | 4 | 7.7 | 7.7 | 11.5 |
| | TINGGI | 26 | 50.0 | 50.0 | 61.5 |
| | SANGAT TINGGI | 20 | 38.5 | 38.5 | 100.0 |
| | Total | 52 | 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.

| P9 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SEDANG | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | TINGGI | 25 | 48.1 | 48.1 | 50.0 |
| | SANGAT TINGGI | 26 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P10 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | RENDAH | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| | SEDANG | 4 | 7.7 | 7.7 | 11.5 |
| | TINGGI | 28 | 53.8 | 53.8 | 65.4 |
| | SANGAT TINGGI | 18 | 34.6 | 34.6 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P11 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | RENDAH | 3 | 5.8 | 5.8 | 5.8 |
| | SEDANG | 5 | 9.6 | 9.6 | 15.4 |
| | TINGGI | 20 | 38.5 | 38.5 | 53.8 |
| | SANGAT TINGGI | 24 | 46.2 | 46.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P12 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | RENDAH | 3 | 5.8 | 5.8 | 5.8 |
| | SEDANG | 3 | 5.8 | 5.8 | 11.5 |
| | TINGGI | 23 | 44.2 | 44.2 | 55.8 |
| | SANGAT TINGGI | 23 | 44.2 | 44.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P13 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | RENDAH | 5 | 9.6 | 9.6 | 9.6 |
| | SEDANG | 7 | 13.5 | 13.5 | 23.1 |
| | TINGGI | 17 | 32.7 | 32.7 | 55.8 |
| | SANGAT TINGGI | 23 | 44.2 | 44.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P14 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | RENDAH | 4 | 7.7 | 7.7 | 7.7 |
| | SEDANG | 7 | 13.5 | 13.5 | 21.2 |
| | TINGGI | 17 | 32.7 | 32.7 | 53.8 |
| | SANGAT TINGGI | 24 | 46.2 | 46.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P15 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SEDANG | 6 | 11.5 | 11.5 | 11.5 |
| | TINGGI | 23 | 44.2 | 44.2 | 55.8 |
| | SANGAT TINGGI | 23 | 44.2 | 44.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 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.

VARIABEL PENGALAMAN KERJA

Tabel Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

| Pernyataan | Mean | Kriteria |
|--|-------------|---------------|
| Lama waktu/lama kerja | | |
| Pengalaman yang saya miliki, membantu saya untuk melaksanakan tugas dengan cepat | 4.63 | Sangat Tinggi |
| Masa bekerja akan menambah pengalaman dalam melaksanakan tugas | 4.67 | Sangat Tinggi |
| Pekerjaan yang saya lakukan sangat membutuhkan pengalaman kerja yang saya miliki | 4.60 | Sangat Tinggi |
| Rata-rata | 4.63 | Sangat Tinggi |
| Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki | | |
| Pengalaman kerja akan memudahkan saya dalam bekerja | 4.46 | Sangat Tinggi |
| Sebagai pendidik saya harus menyelesaikan pekerjaan | 4.52 | Sangat Tinggi |
| Sebagai pendidik, saya harus melakukan pengembangan diri dengan mengikuti pelatihan | 4.71 | Sangat Tinggi |
| Pengalaman kerja membantu saya dalam ketepatan, dan keterpaduan dalam menyelesaikan tugasnya | 4.62 | Sangat Tinggi |
| Rata-rata | 4.58 | Sangat Tinggi |
| Penguasaan terhadap pekerjaan | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | |
|--|-------------|----------------------|
| Pengalaman kerja harus dimiliki oleh seorang pendidik sesuai dengan kebutuhan dan dinamika kerja | 4.62 | Sangat Tinggi |
| Pengalaman kerja menambah produktivitas kerja dan dapat menyelesaikan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya | 4.60 | Sangat Tinggi |
| Pengalaman kerja membawa perubahan pada perilaku | 4.62 | Sangat Tinggi |
| Rata-rata | 4.61 | Sangat Tinggi |

Tabel Rekapitulasi Persepsi Responden Terhadap Variabel Pengalaman kerja (X₁)

| Indikator | Mean | Kriteria |
|---|------|---------------|
| Lama waktu/lama kerja | 4.63 | Sangat Tinggi |
| Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki | 4.58 | Sangat Tinggi |
| Penguasaan terhadap pekerjaan | 4.61 | Sangat Tinggi |
| Variabel Pengalaman Kerja(X₂) | 4.61 | Sangat Tinggi |

Tabel Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

| P1 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | tinggi | 19 | 36.5 | 36.5 | 36.5 |
| | sangat tinggi | 33 | 63.5 | 63.5 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P2 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | tinggi | 17 | 32.7 | 32.7 | 32.7 |
| | sangat tinggi | 35 | 67.3 | 67.3 | 100.0 |
| | Total | 52 | 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.

| P3 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | sedang | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| | tinggi | 17 | 32.7 | 32.7 | 36.5 |
| | sangat tinggi | 33 | 63.5 | 63.5 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P4 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | rendah | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| | sedang | 4 | 7.7 | 7.7 | 11.5 |
| | tinggi | 14 | 26.9 | 26.9 | 38.5 |
| | sangat tinggi | 32 | 61.5 | 61.5 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P5 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | sedang | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| | tinggi | 21 | 40.4 | 40.4 | 44.2 |
| | sangat tinggi | 29 | 55.8 | 55.8 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P6 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | tinggi | 15 | 28.8 | 28.8 | 28.8 |
| | sangat tinggi | 37 | 71.2 | 71.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 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.

| P7 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | tinggi | 20 | 38.5 | 38.5 | 38.5 |
| | sangat tinggi | 32 | 61.5 | 61.5 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P8 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | tinggi | 20 | 38.5 | 38.5 | 38.5 |
| | sangat tinggi | 32 | 61.5 | 61.5 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P9 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | tinggi | 21 | 40.4 | 40.4 | 40.4 |
| | sangat tinggi | 31 | 59.6 | 59.6 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P10 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | tinggi | 20 | 38.5 | 38.5 | 38.5 |
| | sangat tinggi | 32 | 61.5 | 61.5 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

VARIABEL REWARD

Tabel Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel *reward* (X₃)

| Pernyataan | Mean | Kriteria |
|--|-------------|----------------------|
| Gaji dan Tunjangan | | |
| Pembagian gaji dan tunjangan sudah sesuai dengan golongan dan masa kerja saya | 4.08 | Tinggi |
| Besaran gaji dan tunjangan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan | 4.00 | Tinggi |
| Organisasi memberikan gaji dan tunjangan lebih kepada karyawan yang pekerjaannya memuaskan | 4.33 | Sangat Tinggi |
| Rata-rata | 4.13 | Tinggi |
| Bonus | | |
| Pemberian bonus dan insentif akan menambah motivasi atau semangat saya dalam bekerja | 4.65 | Sangat Tinggi |
| Pemberian tambahan bonus dan insentif menambah semangat kerja saya | 4.58 | Sangat Tinggi |
| Adanya pemberian imbalan tambahan di luar gaji | 4.46 | Sangat Tinggi |
| Bonus yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya | 4.15 | Tinggi |
| Rata-rata | 4.46 | Sangat Tinggi |
| Pujian | | |
| Dukungan dan pujian dari atasan serta rekan kerja membuat saya senang dan merasa dihargai | 4.42 | Sangat Tinggi |
| Rata-rata | 4.42 | Sangat Tinggi |
| Promosi Jabatan | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | |
|--|-------------|----------------------|
| Adanya promosi jabatan bagi pendidik yang berprestasi | 4.33 | Sangat Tinggi |
| Penghargaan sebagai pendidik berprestasi meningkatkan kinerja saya dalam bekerja | 4.58 | Sangat Tinggi |
| Rata-rata | 4.45 | Sangat Tinggi |

Tabel Rekapitulasi Persepsi Responden Terhadap Variabel *reward* (X₃)

| Indikator | Mean | Kriteria |
|-------------------------------|-------------|----------------------|
| Gaji dan Tunjangan | 4.13 | Sangat Tinggi |
| Bonus | 4.46 | Sangat Tinggi |
| Pujian | 4.42 | Sangat Tinggi |
| Promosi Jabatan | 4.45 | Sangat Tinggi |
| Reward (X₃) | 4.37 | Sangat Tinggi |

Tabel Frekuensi Variabel Reward (X₃)

| P1 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | rendah | 5 | 9.6 | 9.6 | 9.6 |
| | sedang | 3 | 5.8 | 5.8 | 15.4 |
| | tinggi | 27 | 51.9 | 51.9 | 67.3 |
| | sangat tinggi | 17 | 32.7 | 32.7 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P2 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | rendah | 5 | 9.6 | 9.6 | 9.6 |
| | sedang | 6 | 11.5 | 11.5 | 21.2 |
| | tinggi | 25 | 48.1 | 48.1 | 69.2 |
| | sangat tinggi | 16 | 30.8 | 30.8 | 100.0 |
| | Total | 52 | 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.

| P3 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | rendah | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| | sedang | 5 | 9.6 | 9.6 | 13.5 |
| | tinggi | 19 | 36.5 | 36.5 | 50.0 |
| | sangat tinggi | 26 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P4 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | tinggi | 18 | 34.6 | 34.6 | 34.6 |
| | sangat tinggi | 34 | 65.4 | 65.4 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P5 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | tinggi | 22 | 42.3 | 42.3 | 42.3 |
| | sangat tinggi | 30 | 57.7 | 57.7 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P6 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | tinggi | 28 | 53.8 | 53.8 | 53.8 |
| | sangat tinggi | 24 | 46.2 | 46.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 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.

| P7 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | rendah | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | sedang | 9 | 17.3 | 17.3 | 19.2 |
| | tinggi | 23 | 44.2 | 44.2 | 63.5 |
| | sangat tinggi | 19 | 36.5 | 36.5 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P8 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | rendah | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | sedang | 4 | 7.7 | 7.7 | 9.6 |
| | tinggi | 19 | 36.5 | 36.5 | 46.2 |
| | sangat tinggi | 28 | 53.8 | 53.8 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P9 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | rendah | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| | sedang | 1 | 1.9 | 1.9 | 5.8 |
| | tinggi | 27 | 51.9 | 51.9 | 57.7 |
| | sangat tinggi | 22 | 42.3 | 42.3 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P10 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | tinggi | 22 | 42.3 | 42.3 | 42.3 |
| | sangat tinggi | 30 | 57.7 | 57.7 | 100.0 |
| | Total | 52 | 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.

4. VARIABEL KINERJA

Tabel Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

| Pernyataan | Mean | Kriteria |
|---|-------------|----------------------|
| Kualitas Kerja | | |
| Kuantitas pekerjaan saya melebihi standar rata-rata | 4.10 | Tinggi |
| Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan | 4.38 | Sangat Tinggi |
| Rata-rata | 4.24 | Sangat Tinggi |
| Kuantitas Kerja | | |
| Saya meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan | 4.52 | Sangat Tinggi |
| Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi | 4.48 | Sangat Tinggi |
| Kualitas pekerjaan akan mempengaruhi prestasi kerja | 4.46 | Sangat Tinggi |
| Saya memiliki komitmen tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan kualitas pekerjaan yang lebih baik | 4.62 | Sangat Tinggi |
| Rata-rata | 4.52 | Sangat Tinggi |
| Waktu Kerja | | |
| Saya memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas dengan baik | 4.42 | Sangat Tinggi |
| Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan | 4.48 | Sangat Tinggi |
| Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | 4.38 | Sangat Tinggi |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | |
|---|-------------|----------------------|
| | | |
| Rata-rata | 4.43 | Sangat Tinggi |
| Kerja sama | | |
| Saya mampu bekerja sama dalam tim dengan baik tuna mencapai tujuan yang diinginkan | 4.58 | Sangat Tinggi |
| Rata-rata | 4.58 | Sangat Tinggi |

Tabel Rekapitulasi Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

| Indikator | Mean | Kriteria |
|-----------------------------|-------------|----------------------|
| Kualitas kerja | 4.24 | Sangat Tinggi |
| Kuantitas kerja | 4.52 | Sangat Tinggi |
| Waktu kerja | 4.43 | Sangat Tinggi |
| Kerja sama | 4.58 | Sangat Tinggi |
| Variabel Kinerja (Y) | 4.44 | Sangat Tinggi |

Tabel Frekuensi Variabel Kinerja(Y)

| | | P1 | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | rendah | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | sedang | 6 | 11.5 | 11.5 | 13.5 |
| | tinggi | 32 | 61.5 | 61.5 | 75.0 |
| | sangat tinggi | 13 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 52 | 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.

| P2 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | sedang | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | tinggi | 30 | 57.7 | 57.7 | 59.6 |
| | sangat tinggi | 21 | 40.4 | 40.4 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P3 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | tinggi | 25 | 48.1 | 48.1 | 48.1 |
| | sangat tinggi | 27 | 51.9 | 51.9 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P4 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | tinggi | 27 | 51.9 | 51.9 | 51.9 |
| | sangat tinggi | 25 | 48.1 | 48.1 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P5 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | tinggi | 28 | 53.8 | 53.8 | 53.8 |
| | sangat tinggi | 24 | 46.2 | 46.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P6 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | tinggi | 20 | 38.5 | 38.5 | 38.5 |
| | sangat tinggi | 32 | 61.5 | 61.5 | 100.0 |
| | Total | 52 | 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.

| P7 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | sedang | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| | tinggi | 26 | 50.0 | 50.0 | 53.8 |
| | sangat tinggi | 24 | 46.2 | 46.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P8 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | tinggi | 27 | 51.9 | 51.9 | 51.9 |
| | sangat tinggi | 25 | 48.1 | 48.1 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P9 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | sedang | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| | tinggi | 28 | 53.8 | 53.8 | 57.7 |
| | sangat tinggi | 22 | 42.3 | 42.3 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| P10 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | tinggi | 22 | 42.3 | 42.3 | 42.3 |
| | sangat tinggi | 30 | 57.7 | 57.7 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN III

HASIL DESKRIPTIF DATA DAN DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL

Pelatihan, Pengalaman Kerja, *Reward* dan Kinerja

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|---------|----------------|-----------------------|-------------|-------------|
| | | PELATIHAN (X1) | PENGALAMAN KERJA (X2) | REWARD (X3) | KINERJA (Y) |
| N | Valid | 52 | 52 | 52 | 52 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 63.94 | 46.04 | 43.58 | 44.42 |
| Std. Error of Mean | | 1.444 | .615 | .688 | .629 |
| Median | | 64.50 | 47.50 | 42.00 | 44.00 |
| Mode | | 75 | 50 | 50 | 50 |
| Std. Deviation | | 10.416 | 4.437 | 4.964 | 4.539 |
| Variance | | 108.487 | 19.685 | 24.641 | 20.602 |
| Range | | 35 | 12 | 15 | 12 |
| Minimum | | 40 | 38 | 35 | 38 |
| Maximum | | 75 | 50 | 50 | 50 |
| Sum | | 3325 | 2394 | 2266 | 2310 |

| PELATIHAN | | | | | |
|----------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Kelas Interval | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 (40-44) | 3 | 5.8 | 5.8 | 5.8 |
| | 2 (45-49) | 3 | 5.8 | 5.8 | 11.5 |
| | 3 (50-54) | 2 | 3.8 | 3.8 | 15.4 |
| | 4 (55-59) | 6 | 11.5 | 11.5 | 26.9 |
| | 5 (60-64) | 12 | 23.1 | 23.1 | 50.0 |
| | 6 (65-69) | 7 | 13.5 | 13.5 | 63.5 |
| | 7 (70-75) | 19 | 36.5 | 36.5 | 100.0 |
| Total | | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| PENGALAMAN KERJA | | | | | |
|------------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Kelas Interval | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 (38-39) | 4 | 7.7 | 7.7 | 7.7 |
| | 2 (40-41) | 9 | 17.3 | 17.3 | 25.0 |
| | 3 (42-43) | 3 | 5.8 | 5.8 | 30.8 |
| | 4 (44-45) | 3 | 5.8 | 5.8 | 36.5 |
| | 5 (46-47) | 7 | 13.5 | 13.5 | 50.0 |
| | 6 (48-49) | 3 | 5.8 | 5.8 | 55.8 |
| | 7 (50-51) | 23 | 44.2 | 44.2 | 100.0 |
| Total | | 52 | 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.

| REWARD | | | | | |
|--------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1(35-36) | 3 | 5.8 | 5.8 | 5.8 |
| | 2 (37-38) | 5 | 9.6 | 9.6 | 15.4 |
| | 3 (39-40) | 11 | 21.2 | 21.2 | 36.5 |
| | 4 (41-43) | 10 | 19.2 | 19.2 | 55.8 |
| | 5 (44-45) | 5 | 9.6 | 9.6 | 65.4 |
| | 6 (46-48) | 2 | 3.8 | 3.8 | 69.2 |
| | 7 (49-50) | 16 | 30.8 | 30.8 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| KINERJA | | | | | |
|---------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 (38-39) | 9 | 17.3 | 17.3 | 17.3 |
| | 2 (40-41) | 11 | 21.2 | 21.2 | 38.5 |
| | 3.00 (42-43) | 3 | 5.8 | 5.8 | 44.2 |
| | 4.00 (44-45) | 8 | 15.4 | 15.4 | 59.6 |
| | 5.00 (46-47) | 2 | 3.8 | 3.8 | 63.5 |
| | 6.00 (48-49) | 6 | 11.5 | 11.5 | 75.0 |
| | 7.00 (50-51) | 13 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN IV
UJI VALIDITAS VARIABEL

1. UJI VALIDITAS

| Correlations | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | TOTAL |
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .889** | .779** | .740** | .696** | .700** | .684** | .797** | .709** | .770** | .789** | .705** | .873** | .836** | .750** | .888** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P2 | Pearson Correlation | .889** | 1 | .851** | .870** | .825** | .736** | .810** | .850** | .756** | .737** | .866** | .774** | .793** | .720** | .819** | .922** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P3 | Pearson Correlation | .779** | .851** | 1 | .964** | .824** | .846** | .802** | .920** | .845** | .769** | .832** | .827** | .825** | .768** | .829** | .941** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P4 | Pearson Correlation | .740** | .870** | .964** | 1 | .868** | .816** | .864** | .879** | .840** | .735** | .796** | .793** | .780** | .730** | .804** | .924** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P5 | Pearson Correlation | .696** | .825** | .824** | .868** | 1 | .835** | .843** | .750** | .720** | .748** | .779** | .775** | .706** | .625** | .824** | .874** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| P6 | Pearson Correlation | .700** | .736** | .846** | .816** | .835** | 1 | .770** | .854** | .762** | .726** | .742** | .845** | .740** | .679** | .800** | .875** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P7 | Pearson Correlation | .684** | .810** | .802** | .864** | .843** | .770** | 1 | .747** | .850** | .629** | .785** | .812** | .730** | .632** | .802** | .867** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P8 | Pearson Correlation | .797** | .850** | .920** | .879** | .750** | .854** | .747** | 1 | .776** | .757** | .813** | .846** | .780** | .711** | .767** | .912** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P9 | Pearson Correlation | .709** | .756** | .845** | .840** | .720** | .762** | .850** | .776** | 1 | .643** | .788** | .763** | .740** | .754** | .791** | .866** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P10 | Pearson Correlation | .770** | .737** | .769** | .735** | .748** | .726** | .629** | .757** | .643** | 1 | .722** | .655** | .775** | .707** | .730** | .831** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P11 | Pearson Correlation | .789** | .866** | .832** | .796** | .779** | .742** | .785** | .813** | .788** | .722** | 1 | .876** | .846** | .815** | .866** | .923** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P12 | Pearson Correlation | .705** | .774** | .827** | .793** | .775** | .845** | .812** | .846** | .763** | .655** | .876** | 1 | .788** | .725** | .827** | .893** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P13 | Pearson Correlation | .873** | .793** | .825** | .780** | .706** | .740** | .730** | .780** | .740** | .775** | .846** | .788** | 1 | .908** | .795** | .912** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| P14 | Pearson Correlation | .836** | .720** | .768** | .730** | .625** | .679** | .632** | .711** | .754** | .707** | .815** | .725** | .908** | 1 | .768** | .861** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P15 | Pearson Correlation | .750** | .819** | .829** | .804** | .824** | .800** | .802** | .767** | .791** | .730** | .866** | .827** | .795** | .768** | 1 | .905** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .888** | .922** | .941** | .924** | .874** | .875** | .867** | .912** | .866** | .831** | .923** | .893** | .912** | .861** | .905** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |

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

2. VALIDITAS PENGALAMAN KERJA (X₂)

| | | Correlations | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--|
| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | TOTAL | |
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .748** | .803** | .490** | .620** | .751** | .796** | .631** | .596** | .714** | .843** | |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | |
| P2 | Pearson Correlation | .748** | 1 | .810** | .610** | .633** | .733** | .629** | .629** | .596** | .713** | .846** | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | |
| P3 | Pearson Correlation | .803** | .810** | 1 | .587** | .711** | .749** | .696** | .696** | .662** | .696** | .884** | |

ngutip sebagian a
n hanya untuk ke
ngungi Undang-Und
n tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
ngumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P4 | Pearson Correlation | .490** | .610** | .587** | 1 | .446** | .529** | .409** | .409** | .330* | .558** | .677** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .001 | .000 | .003 | .003 | .017 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P5 | Pearson Correlation | .620** | .633** | .711** | .446** | 1 | .653** | .718** | .788** | .816** | .718** | .842** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .001 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P6 | Pearson Correlation | .751** | .733** | .749** | .529** | .653** | 1 | .805** | .805** | .687** | .631** | .865** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P7 | Pearson Correlation | .796** | .629** | .696** | .409** | .718** | .805** | 1 | .837** | .799** | .756** | .871** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .003 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P8 | Pearson Correlation | .631** | .629** | .696** | .409** | .788** | .805** | .837** | 1 | .880** | .756** | .871** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .003 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P9 | Pearson Correlation | .596** | .596** | .662** | .330* | .816** | .687** | .799** | .880** | 1 | .799** | .837** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .017 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P10 | Pearson Correlation | .714** | .713** | .696** | .558** | .718** | .631** | .756** | .756** | .799** | 1 | .871** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .843** | .846** | .884** | .677** | .842** | .865** | .871** | .871** | .837** | .871** | 1 |

UIN SUSKA RIAU

ity of Sultan Sy

| | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |

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

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

VALIDITAS REWARD (X₃)

| | | Correlations | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | TOTAL |
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .710** | .348* | .249 | .254 | .537** | .698** | .501** | .525** | .432** | .769** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .011 | .075 | .070 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P2 | Pearson Correlation | .710** | 1 | .347* | .180 | .130 | .386** | .751** | .329* | .581** | .303* | .714** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .012 | .202 | .359 | .005 | .000 | .017 | .000 | .029 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P3 | Pearson Correlation | .348* | .347* | 1 | .498** | .301* | .537** | .324* | .696** | .529** | .495** | .698** |
| | Sig. (2-tailed) | .011 | .012 | | .000 | .030 | .000 | .019 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P4 | Pearson Correlation | .249 | .180 | .498** | 1 | .768** | .593** | .303* | .542** | .398** | .686** | .645** |
| | Sig. (2-tailed) | .075 | .202 | .000 | | .000 | .000 | .029 | .000 | .003 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P5 | Pearson Correlation | .254 | .130 | .301* | .768** | 1 | .637** | .323* | .288* | .289* | .685** | .560** |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| P6 | Sig. (2-tailed) | .070 | .359 | .030 | .000 | | .000 | .019 | .038 | .038 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| | Pearson Correlation | .537** | .386** | .537** | .593** | .637** | 1 | .567** | .638** | .615** | .637** | .809** |
| P7 | Sig. (2-tailed) | .000 | .005 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| | Pearson Correlation | .698** | .751** | .324* | .303* | .323* | .567** | 1 | .545** | .586** | .374** | .790** |
| P8 | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .019 | .029 | .019 | .000 | | .000 | .000 | .006 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| | Pearson Correlation | .501** | .329* | .696** | .542** | .288* | .638** | .545** | 1 | .530** | .451** | .761** |
| P9 | Sig. (2-tailed) | .000 | .017 | .000 | .000 | .038 | .000 | .000 | | .000 | .001 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| | Pearson Correlation | .525** | .581** | .529** | .398** | .289* | .615** | .586** | .530** | 1 | .567** | .784** |
| P10 | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .003 | .038 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| | Pearson Correlation | .432** | .303* | .495** | .686** | .685** | .637** | .374** | .451** | .567** | 1 | .718** |
| TOTAL | Sig. (2-tailed) | .001 | .029 | .000 | .000 | .000 | .000 | .006 | .001 | .000 | | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| | Pearson Correlation | .769** | .714** | .698** | .645** | .560** | .809** | .790** | .761** | .784** | .718** | 1 |
| TOTAL | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| | Pearson Correlation | .769** | .714** | .698** | .645** | .560** | .809** | .790** | .761** | .784** | .718** | 1 |

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

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

4 VARIABEL KINERJA (Y)

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | TOTAL |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .561** | .550** | .561** | .627** | .536** | .561** | .620** | .630** | .539** | .740** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P2 | Pearson Correlation | .561** | 1 | .559** | .835** | .718** | .580** | .682** | .689** | .740** | .702** | .828** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P3 | Pearson Correlation | .550** | .559** | 1 | .618** | .814** | .822** | .583** | .541** | .661** | .734** | .801** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P4 | Pearson Correlation | .561** | .835** | .618** | 1 | .731** | .761** | .844** | .846** | .782** | .746** | .903** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P5 | Pearson Correlation | .627** | .718** | .814** | .731** | 1 | .732** | .738** | .653** | .811** | .715** | .883** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P6 | Pearson Correlation | .536** | .580** | .822** | .761** | .732** | 1 | .730** | .761** | .684** | .923** | .875** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| P7 | Pearson Correlation | .561** | .682** | .583** | .844** | .738** | .730** | 1 | .844** | .821** | .708** | .881** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P8 | Pearson Correlation | .620** | .689** | .541** | .846** | .653** | .761** | .844** | 1 | .782** | .668** | .868** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P9 | Pearson Correlation | .630** | .740** | .661** | .782** | .811** | .684** | .821** | .782** | 1 | .658** | .890** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P10 | Pearson Correlation | .539** | .702** | .734** | .746** | .715** | .923** | .708** | .668** | .658** | 1 | .860** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .740** | .828** | .801** | .903** | .883** | .875** | .881** | .868** | .890** | .860** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |

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

LAMPIRAN V

UJI RELIABILITAS VARIABEL

1. RELIABILITAS VARIABEL PELATIHAN (X₁)

| Case Processing Summary | | | |
|---|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 52 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .979 | 15 |

2. RELIABILITAS VARIABEL PENGALAMAN KERJA (X₂)

| Case Processing Summary | | | |
|---|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 52 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .945 | 10 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. RELIABILITAS VARIABEL REWARD (X₃)

| Case Processing Summary | | | |
|--------------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 52 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .892 | 10 |

4. RELIABILITAS VARIABEL KINERJA (X₃)

| Case Processing Summary | | | |
|--------------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 52 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

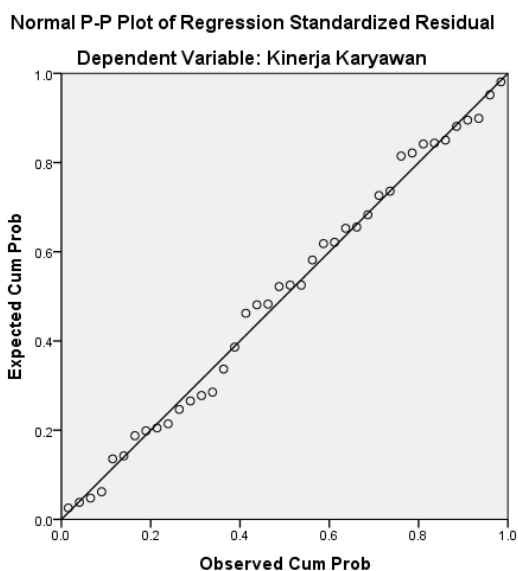
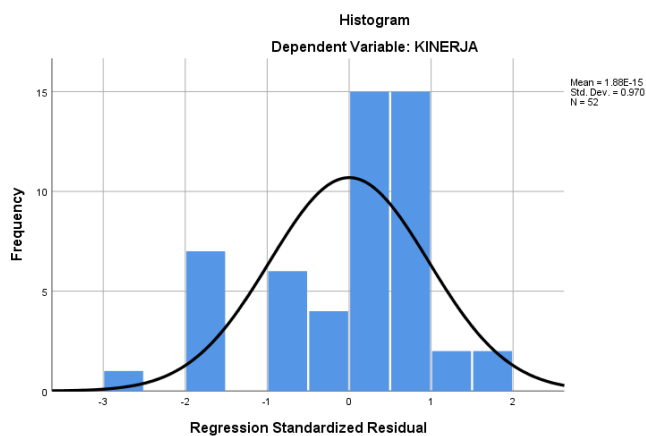
| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .956 | 10 |

LAMPIRAN VI

UJI PRASYARAT ANALISIS

1. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 52 |
| Normal Parameters ^{a, b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.4001127 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .196 |
| | Positive | .126 |
| | Negative | -.196 |
| Test Statistic | | .196 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .000 ^c |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Uji Linieritas

| ANOVA Table | | | | | | | |
|------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| KINERJA * PELATIHAN | Between Groups | (Combined) | 911.526 | 20 | 45.576 | 10.152 | .000 |
| | | Linearity | 408.438 | 1 | 408.438 | 90.981 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 503.087 | 19 | 26.478 | 5.898 | .000 |
| | Within Groups | | 139.167 | 31 | 4.489 | | |
| | Total | | 1050.692 | 51 | | | |

| ANOVA Table | | | | | | | |
|----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| KINERJA * PENGALAMAN KERJA | Between Groups | (Combined) | 813.325 | 9 | 90.369 | 15.990 | .000 |
| | | Linearity | 718.245 | 1 | 718.245 | 127.087 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 95.081 | 8 | 11.885 | 2.103 | .057 |
| | Within Groups | | 237.367 | 42 | 5.652 | | |
| | Total | | 1050.692 | 51 | | | |

| ANOVA Table | | | | | | | |
|---------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| KINERJA * REWARD | Between Groups | (Combined) | 738.695 | 12 | 61.558 | 7.695 | .000 |
| | | Linearity | 480.792 | 1 | 480.792 | 60.099 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 257.903 | 11 | 23.446 | 2.931 | .006 |
| | Within Groups | | 311.998 | 39 | 8.000 | | |
| | Total | | 1050.692 | 51 | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

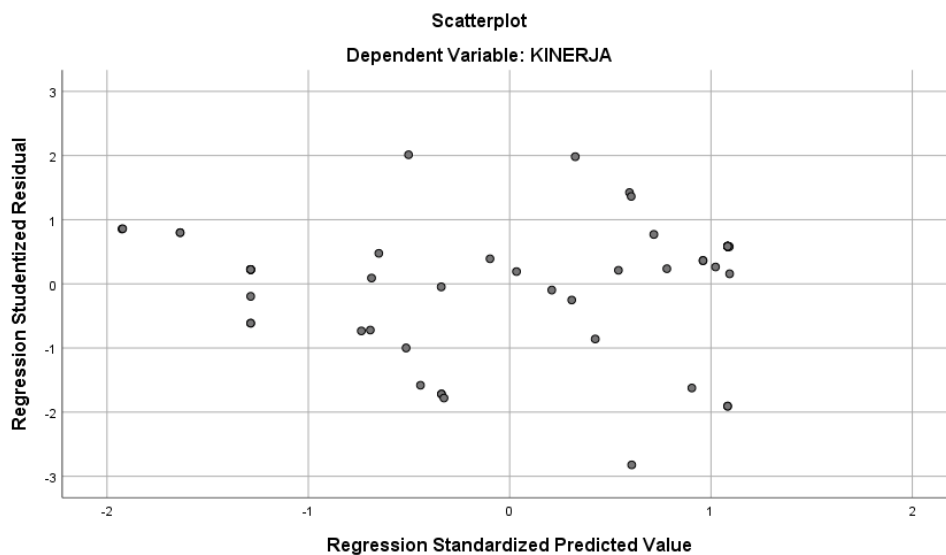
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ty of Sultan Syarif Kasim Riau

3 Uji Multikolinieritas

| Model | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 2.964 | 3.931 | | .754 | .454 | | |
| | PELATIHAN | -.005 | .060 | -.011 | -.079 | .937 | .303 | 3.304 |
| | PENGALAMAN KERJA | .684 | .105 | .669 | 6.540 | .000 | .557 | 1.796 |
| | REWARD | .235 | .128 | .257 | 1.838 | .072 | .297 | 3.365 |

4. Uji Heteroskedastisitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .849 ^a | .720 | .703 | 2.47398 | 2.387 |

a. Predictors: (Constant), REWARD, PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



LAMPIRAN VII

UJI STATISTIK INFERENSIAL

Uji Koefisien Determinasi R²

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .849 ^a | .720 | .703 | 2.474 |

a. Predictors: (Constant), Reward, Pengalaman Kerja, Pelatihan

Uji T (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.964 | 3.931 | | .754 | .454 |
| | PELATIHAN | -.005 | .060 | -.011 | -.079 | .937 |
| | PENGALAMAN KERJA | .684 | .105 | .669 | 6.540 | .000 |
| | REWARD | .235 | .128 | .257 | 1.838 | .072 |

a. Dependent Variable: kinerja

Uji F (simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 756.905 | 3 | 252.302 | 41.222 | .000 ^b |
| | Residual | 293.787 | 48 | 6.121 | | |
| | Total | 1050.692 | 51 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), *reward*, pengalaman kerja, pelatihan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

Undang-Undang

ngutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

n hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
n tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

**LAMPIRAN VII
DATA ASLI ANGKET PENELITIAN**

| Responden | Jawaban Pernyataan Ke- | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL | MEAN |
|-----------|------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | | |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 69 | 4.57 | |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 64 | 4.29 | |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 74 | 4.93 | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 74 | 4.93 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4.00 | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4.00 | |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4.00 | |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 45 | 3.00 | |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 72 | 4.86 | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 | 4.07 | |
| 11 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 41 | 2.71 | |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 65 | 4.36 | |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 67 | 4.50 | |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 | 3.14 | |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 5.00 | |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 5.00 | |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 5.00 | |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 5.00 | |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 57 | 3.79 | |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 57 | 3.79 | |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 5.00 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 5.00 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 5.00 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 5.00 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 5.00 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4.00 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 5.00 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 5.00 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 | 3.71 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 | 3.71 |
| 31 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 43 | 2.79 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 5.00 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 5.00 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 67 | 4.43 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 52 | 3.43 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4.00 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 | 3.14 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 58 | 3.86 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 68 | 4.50 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 | 3.71 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4.00 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4.00 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4.00 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 68 | 4.50 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 5.00 |

UIN Suska Riau
 n hanya untuk keperguruan tinggi, penelitian, pengajaran, pengujian karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 n tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 ngumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN Suska Riau
 ta miik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Qahar Ghalib

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|------|
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4.00 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 4.00 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 54 | 3.57 | |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 68 | 4.50 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 5.00 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 | 5.00 |
| 52 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 40 | 2.64 |

Variabel Pengalaman Kerja

| Responden | Jawaban Pernyataan Ke- | | | | | | | | | | TOTAL | MEAN |
|-----------|------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 | 4.50 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4.60 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 4.50 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4.30 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 | 4.60 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 | 4.60 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3.80 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3.80 |
| 31 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3.80 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4.90 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 35 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 | 4.60 |

UIN Suska Riau. n tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. n hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan umum mengenai Undang-Undang dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan untuk kepentingan publikasi ilmiah. Tanpa izin UIN Suska Riau, UIN Suska Riau tidak mengizinkan pihak lain untuk menyalin, menyebarkan, mengutip sebagian atau seluruhnya, menerjemahkan, menerbitkan, mendistribusikan, mengadopsi, mengimpor, mengimpor kembali, atau melakukan tindakan lain yang melanggar hak cipta atau hak kekayaan intelektual yang berlaku yang terdaftar di Direktorat Jenderal Hak Cipta dan Hak Kekayaan Intelektual.

UIN Suska Riau. n tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. n hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan umum mengenai Undang-Undang dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan untuk kepentingan publikasi ilmiah. Tanpa izin UIN Suska Riau, UIN Suska Riau tidak mengizinkan pihak lain untuk menyalin, menyebarkan, mengutip sebagian atau seluruhnya, menerjemahkan, menerbitkan, mendistribusikan, mengadopsi, mengimpor, mengimpor kembali, atau melakukan tindakan lain yang melanggar hak cipta atau hak kekayaan intelektual yang berlaku yang terdaftar di Direktorat Jenderal Hak Cipta dan Hak Kekayaan Intelektual.

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 4.60 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4.60 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4.90 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 | 4.30 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 | 4.80 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4.40 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4.30 |
| 48 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | 4.70 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 52 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3.80 |

State Islamic University of Sultan Syarif Qasim
 ta miik UIN Suska Riau
 Undang-Undang
 ngutip sebagian atau seluruh karya tulis, tanpa menyebutkan sumber:
 n hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
 n tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 ngumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel Reward

| Responden | Jawaban Pernyataan Ke- | | | | | | | | | | TOTAL | MEAN |
|-----------|------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 41 | 4.10 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 | 4.50 |
| 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 42 | 4.20 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4.90 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4.90 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 8 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 | 3.70 |
| 9 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 4.50 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 11 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 35 | 3.50 |
| 12 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4.20 |
| 13 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4.20 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3.90 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 | 4.20 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 38 | 3.80 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 38 | 3.80 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4.80 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4.80 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 31 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 | 3.50 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4.40 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 37 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3.80 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 38 | 3.80 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4.20 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4.10 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4.30 |

UIN Suska Riau
 n hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
 n tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 ngumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN Suska Riau
 ta miik UIN Suska Riau
 ta miik UIN Suska Riau

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4.40 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4.10 |
| 47 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4.10 |
| 48 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4.40 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 52 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 | 3.50 |

Variabel Kinerja

| Responden | Jawaban Pernyataan Ke- | | | | | | | | | | TOTAL | MEAN |
|-----------|------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | | |
| 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 | 4.70 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4.50 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4.90 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4.80 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 | 4.70 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3.90 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4.30 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4.40 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3.90 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3.90 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4.90 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4.90 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4.40 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3.90 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4.40 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4.90 |

Undang-Undang-Undang
 ngutip sebagian atau seluruhnya atau diubah tanpa izin penulisan kritiknya atau tinjauan
 hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 n tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 ngumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ta miik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim II

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4.50 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3.90 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4.30 |
| 39 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4.40 |
| 40 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 | 4.20 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 | 3.90 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3.80 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 3.80 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 4.50 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4.90 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.00 |
| 48 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4.50 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5.00 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3.90 |

State Islamic University of Sultan Syarif Qasim
 ta miik UIN Suska Riau
 Undang-Undang
 ngutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacaukan urutan sumber:
 n hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
 n tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 ngumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN IX

PERSURATAN

1. SURAT IZIN PENELITIAN



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832, Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id> Email : pasca@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3464/Un.04/Ps/HM.01/11/2021 Pekanbaru, 02 November 2021
Lamp. : 1 berkas
Hal : Izin Melakukan Kegiatan Riset Tesis/Disertasi

Kepada
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Prov. Riau
Pekanbaru

Dengan hormat, dalam rangka penulisan tesis/disertasi, maka dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengizinkan mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

| | |
|-----------------------|--|
| Nama | : ASRULLA |
| NIM | : 22090611968 |
| Program Studi | : Manajemen Pendidikan Islam S2 |
| Semester/Tahun | : III (Tiga) / 2021 |
| Judul Tesis/Disertasi | : PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA, DAN REWARD TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK PADA DIREKTORAT PENDIDIKAN NURUL ISLAM GROUP BATAM |

untuk melakukan penelitian sekaligus pengumpulan data dan informasi yang perlukannya dari DIREKTORAT PENDIDIKAN NURUL ISLAM GROUP BATAM

Waktu Penelitian: 3 Bulan (02 November 2021 s.d 02 Februari 2022)

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA
NIP. 19611230 198903 100 2

2. SURAT PENUNJUKAN PEMBIMBING



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832, Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id> Email : pasca@uin-suska.ac.id

Nomor : S- 3430/Un.04/Ps/PP.00.9/10/2021
Lamp. : 1 berkas
Perihal : Penunjukan Pembimbing I dan
Pembimbing II Tesis Kandidat Magister

Pekanbaru, 27 Oktober 2021

Kepada Yth.

1. Dr. Afriza. M. Pd (Pembimbing Utama)
2. Dr. Mudassir. M. Pd (Pembimbing Pendamping)

di

Pekanbaru

Sesuai dengan musyawarah pimpinan, maka Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping tesis kandidat magister a.n :

Nama : Asrulla
NIM : 22090611968
Program Pendidikan : Magister/Strata Dua (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : III (tiga)
Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Reward Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam

Masa bimbingan berlaku selama 1 tahun sejak tanggal penunjukan ini dan dapat diperpanjang (maks.) untuk 2x6 bulan berikutnya. Adapun materi bimbingan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dan penulisan tesis;
2. Penulisan hasil penelitian tesis;
3. Perbaikan hasil penelitian etelah Seminar Hasil Penelitian;
4. Perbaikan tesis setelah Ujian Tesis; dan
5. Meminta ringkasan tesis dalam bentuk makalah yang siap di submit dalam jurnal.

Bersama dengan surat ini dilampirkan blanko bimbingan yang harus diisi dan ditandatangani setiap kali Saudara memberikan bimbingan kepada kandidat yang bersangkutan.

Demikianlah disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.


 Wasalam,
 Kuasa Direktur,
 Dr. Zaitun, M. Ag
 NIP. 19720510 199803 200 6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



BIODATA PENULIS

Nama : Asrulla
 Tempat/Tgl. Lahir : Sikeli, 27 oktober 1989
 Pekerjaan : Guru, Konsultan Pendidikan, dan Penulis
 AlamatRumah : Perumahan Rhabayu Garden Blok E27
 Kelurahan Tanjung Riau, Kecamatan
 Sekupang Kota Batam
 No. Telp/HP : 0852 2941 4793
 Nama Orang Tua : Mus'idin (Ayah)
 Juaria (Ibu)

RIWAYAT PENDIDIKAN:

SD Negeri 1 Sikeli : 1996 - 2002
 SMP Negeri 2 Sikeli : 2002 - 2005
 SMA Negeri 1 Kabaena : 2005 - 2008
 S1 Sastra Inggris Universitas Hasanuddin : 2008 - 2012

RIWAYAT PEKERJAAN

2010 - 2014 : Konsultan Salao Management
 2010 - 2012 : Manager EO Bhineke Management
 2012 - 2014 : Guru Model Sekolah Guru Indonesia
 2014 - Sekarang : Konsultan Pendamping Sekolah

PENGALAMAN ORGANISASI

Ketua Organisasi Mahasiswa Daerah 2010 - 2011
 Ketua UKM LDF Al-Adab UNHAS 2010 - 2011
 Ketua Solidaritas Muslim Se- Fakultas Ilmu Sosial UNHAS 2010 - 2011
 Senator Mahasiswa (SEMA) Fakultas Ilmu Budaya UNHAS 2010 - 2011
 Ketua Chapter Kepulauan Riau Komunitas Konsultan Sekolah Guru
 Indonesia (SGI) 2015 - Sekarang
 UKM MPM UNHAS 2008 – 2012
 Team Leader Sekolah Guru Indonesia Daerah Penempatan Provinsi Banten
 2013-2014
 SEAMEO (*The Southeast Asian Minister Education Organization*) 2018 -
 Sekarang
 Microsoft Innovative Education Expert 2019 - Sekarang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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