



UIN SUSKA RIAU

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLA
EUROPACIFIC PARTNERS (CCEP) INDONESIA KOTA PEKANBARU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



© University of Sultan Syarif Kasim Riau

SKRIPSI

OLEH:

ATIFA OKTAVIANI
NIM. 11970124835



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2023



UN SUSKA RIAU

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLA
EUROPACIFIC PARTNERS (CCEP) INDONESIA KOTA PEKANBARU**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Hak Cipta milik UIN Suska Riau

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

SKRIPSI

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

OLEH:

ATIFA OKTAVIANI
NIM. 11970124835



UIN SUSKA RIAU
UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2023



UIN SUSKA RIAU

- a. Pengutipan hanya untuk penelitian pribadi, riset, dan kebutuhan akademik lainnya.
b. Pengutipan tidak menghargai kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ATIFA OKTAVIANI
NIM : 11970124835
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLA EUROPACIFIC PARTNERS (CCEP) INDONESIA KOTA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

SAHWITRI TRIANDANI, SE, M.Si

NIP. 19820806 200604 2 002

MENGETAHUI



KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Atifa Oktaviani
NIM : 11970124835
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru
Tanggal Ujian : 11 Mei 2023

Tim Penguji

Ketua
Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM



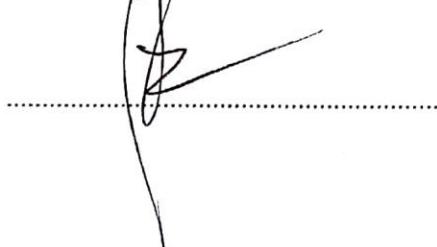
Sekretaris
Zulhaida, SE, MM



Penguji I
Qomariah Lahamid, SE, M.Si



Penguji II
Desvi Emti, SE, M.Si



- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilang mengumumkan dan memperbaik sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ATIFA OKTAVIAH

NIM : 11970124835

Tempat/Tgl. Lahir : PEKANBARU, 20 OKTOBER 2000

Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

Prodi : MANAJEMEN

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

PENGARUH PERIODIKAL DAN PELATIHAN SERTA PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAH PADA PT. COCA COLA EUROPACIFIC PARTNERS (CCCP)
Indonesia Kota Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesua peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 04 MEI 2023...

Yang membuat pernyataan



*pilih salah satu sasual Jenis karya tulis



UIN SUSKA RIAU

ABSTRAK

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLA EUROPACIFIC PARTNERS (CCEP) INDONESIA KOTA PEKANBARU

Oleh:

ATIFA OKTAVIANI

NIM. 11970124835

Penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang karyawan dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru.. Secara simultan Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru. Besaran pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru sebesar 68,4% sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

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



UIN SUSKA RIAU

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING AS WELL AS WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. COCA COLA EUROPACIFIC PARTNERS (CCEP) INDONESIA CITY PEKANBARU

Oleh:

ATIFA OKTAVIANI
NIM. 11970124835

This research was conducted on PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia City Pekanbaru. The purpose of this study is to know whether Education and Training as well as Work Experience have an effect on Experience on Employee Performance at PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia City Pekanbaru. The sample in this study were 61 employees using the census method or saturated sampling. In this study using quantitative descriptive data analysis using multiple linear regression analysis method and the data is analyzed using the SPSS program. The results in this study indicate that partially Education and Training has an effect on employee performance at PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia City Pekanbaru. Work Experience partially has an effect on employee performance at PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia City Pekanbaru. Simultaneously Education and Training as well as Work Experience has a positive and significant effect on employee performance at PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia City Pekanbaru. The magnitudes of effect Education and Training as well as Work Experience on Employee Performance at PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia City Pekanbaru as big 68,4% while the remaining 31,6% is influence by other variables not used in this study.

Keywords : *Education and Training, Work Experience, Employee Performance*

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.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya serta hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru**”. Skripsi ini ditulis dan diajukan guna untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis, karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat lebih sempurna di masa yang akan datang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, dukungan, motivasi dari berbagai pihak yang penulis dapatkan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Keluarga yang tercinta, Ayahanda Syafrinaldi (Alm) dan Ibunda Yusnizar serta kakak dan seluruh keluarga yang telah memberikan semangat dan motivasi serta doa sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Ibu Sahwitri Triandani, SE, M.Si selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing, memberikan saran serta meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan proposal hingga skripsi.



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
11. PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin untuk melakukan penelitian diperusahaan.
12. Seluruh teman seperjuangan hingga saat ini. Terimakasih banyak atas segala dukungan, motivasi dan semangat yang diberikan kepada penulis selama berada dibangku perkuliahan hingga saat ini.

Semoga semua ilmu dan bimbingan serta bantuan yang diberikan mendapatkan imbalan dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat Aamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Pekanbaru, April 2023

Penulis

UIN SUSKA RIAU

ATIFA OKTAVIANI
NIM. 11970124835



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

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Kinerja.....	17
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	17
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.2.3 Penilaian Kinerja.....	21
2.2.4 Indikator Kinerja	21
2.3 Pendidikan dan Pelatihan	22
2.3.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	22
2.3.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	23
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan	24
2.3.4 Tahapan Pendidikan dan Pelatihan	25
2.3.5 Indikator Pendidikan dan Pelatihan	26
2.4 Pengalaman Kerja	26
2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja	26
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	27



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.3 Indikator Pengalaman Kerja	28
2.5 Pengaruh Antar Variabel.....	28
2.5.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja	28
2.5.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja	29
2.6 Pandangan Islam	30
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja	30
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Pendidikan dan Pelatihan	30
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Pengalaman Kerja.....	31
2.7 Penelitian Terdahulu	31
2.8 Kerangka Penelitian	36
2.9 Konsep Operasional Variabel	38
2.10 Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	42
3.2 Jenis dan Sumber Data	42
3.2.1 Jenis Data	42
3.2.2 Sumber Data	42
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	43
3.3.1 Populasi.....	43
3.3.2 Sampel.....	43
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.4.1 Angket (Kuesioner).....	44
3.4.2 Observasi.....	44
3.5 Analisis Data	44
3.5.1 Analisa Deskriptif Kuantitatif.....	45
3.6 Uji Kualitas Data.....	45
3.6.1 Uji Validitas Data.....	45
3.6.2 Uji Reliabilitas Data	45
3.7 Uji Asumsi Klasik	46
3.7.1 Uji Normalitas Data	46
3.7.2 Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.7.3 Uji Multikolinieritas	46



UN 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.

3.7.4 Uji Autokorelasi	47
3.8 Uji Hipotesis	47
3.8.1 Regresi Linier Berganda	47
3.8.2 Uji Parsial (Uji T).....	48
3.8.3 Uji Simultan (Uji F)	48
3.8.4 Uji Koefisien Determinan (R^2).....	49
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	50
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	50
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	51
4.2.1 Visi	51
4.2.2 Misi	51
4.3 Struktur Organisasi	52
4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	53
4.4.1 Tugas dan Tanggung Jawab Struktur Organisasi Bagian <i>Marketing PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP)</i> Indonesia Kota Pekanbaru.....	53
4.4.2 Tugas dan Tanggung Jawab Struktur Organisasi Bagian <i>Supply Chain</i> PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru	54
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	57
5.1 Karakteristik Responden	57
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	57
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	59
5.2.1 Kinerja Karyawan (Y).....	60
5.2.2 Pendidikan dan Pelatihan (X1).....	61
5.2.3 Pengalaman Kerja (X2).....	63
5.3 Uji Kualitas Data.....	64
5.3.1 Uji Validitas	65
5.3.2 Uji Reliabilitas	67



UN 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.

5.4 Uji Asumsi Klasik	68
5.4.1 Uji Normalitas	68
5.4.2 Uji Multikolinearitas	69
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	70
5.4.4 Uji Autokorelasi	71
5.5 Uji Hipotesis	72
5.5.1 Analisis Regresi Liniear Berganda	72
5.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	74
5.5.3 Uji Simultan (Uji f)	75
5.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)	76
5.6 Pembahasan.....	77
5.6.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru	77
5.6.2 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru	79
5.6.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru	80
BAB VI PENUTUP	82
6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	84
Lampiran	

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR TABEL

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru 2022	2
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru 2022	3
Tabel 1.3 Target dan Realisasi Penjualan PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru 2022	4
Tabel 1.4 Tingkat Pendidikan PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru 2022	5
Tabel 1.5 Jenis Pelatihan Kerja Yang Pernah diikuti Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru 2022	7
Tabel 1.6 Riwayat Masa Kerja PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru 2022	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	38
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	57
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)	60
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)	61
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pengalaman Kerja (X2)	63
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan (X1)	66
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)	67
Tabel 5.11 Rekapitulasi Uji Reliabilitas	68
Tabel 5.12 Uji Normalitas	69
Tabel 5.13 Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 5.14 Hasil Uji Autokorelasi	72



UIN SUSKA RIAU

Tab ^E el 5.15 Regresi Liniear Berganda.....	73
Tab ^E el 5.16 Uji Parsial (Uji t).....	74
Tab ^E el 5.17 Uji Simultan (Uji f)	76
Tab ^E el 5.18 Koefisien Determinasi (R^2)	77

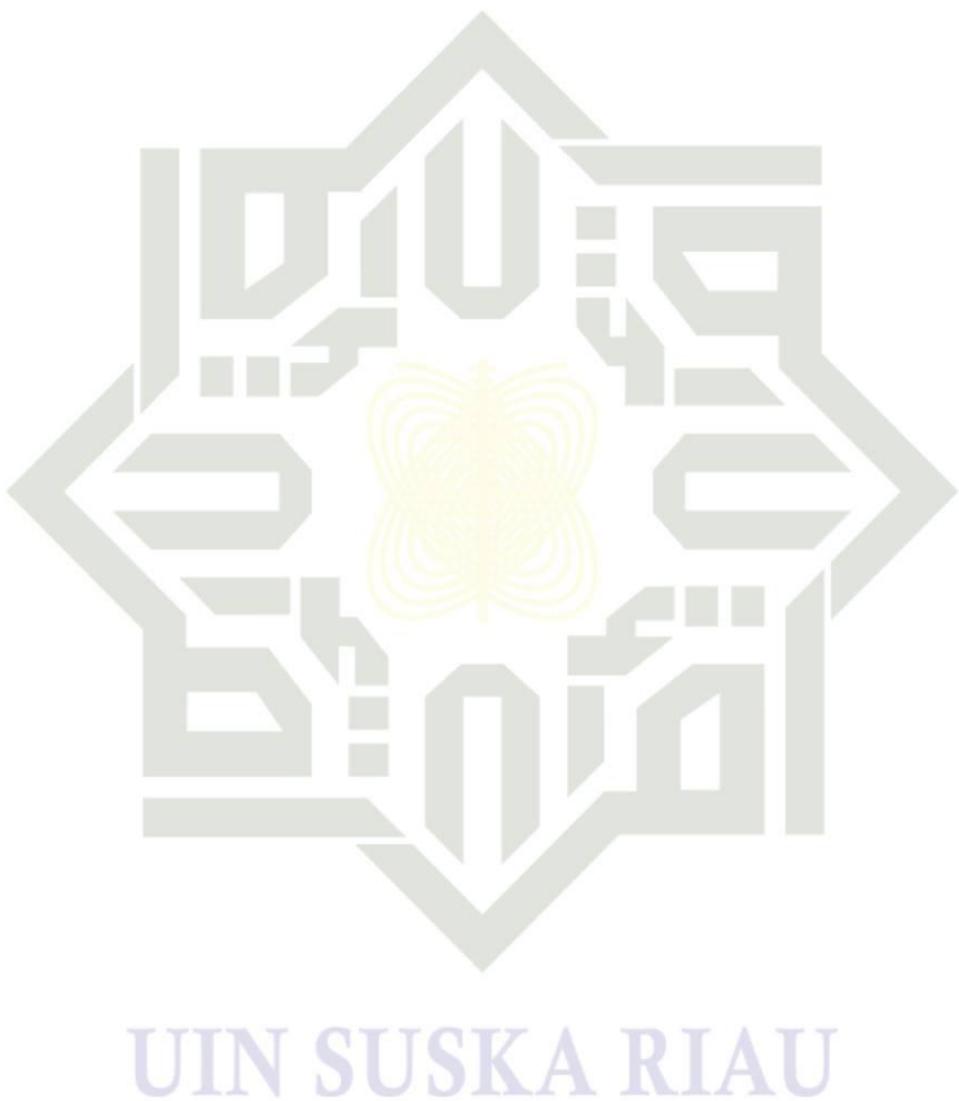
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Bagian <i>Marketing</i> PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru	52
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Bagian <i>Supply Chain</i> PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru	52
Gambar 5.1	Uji Heteroskedastisitas	71

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Pertumbuhan bisnis sekarang ini sangat kuat akibat persaingan global dan keadaan ekonomi yang tidak menentu. Hal ini menuntut perusahaan untuk terus melakukan peningkatan kualitas produk dan peningkatan pengelolaan sumber daya manusia. Karena keragaman karakteristik manusia, mengelola sumber daya manusia yang ada tentu tidak mudah. Mengetahui pentingnya memiliki sumber daya manusia di era global sekarang ini, salah satu cara yang harus diraih oleh perusahaan ialah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka kualitas karyawan juga ditingkatkan secara efektif dan efisien. Semakin bagus karyawan bekerja maka akan semakin menentukan keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap perusahaan, karena jika kinerja karyawan menurun maka akan mempengaruhi perusahaan dalam menggapai suatu tujuan organisasi. Kinerja karyawan ialah salah satu aspek yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Sudarmanto dalam Silviany (2014:5) mengatakan pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja, karena dalam pengukuran kinerja terdapat pendekatan perilaku salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan. Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja (Ilham, 2022). Oleh karena itu, karyawan yang dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan berperan besar dalam mencapai suatu tujuan organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru ialah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi, terutama distributor minuman ringan (*Soft Drinks*). Sebagai perusahaan distribusi, produk diangkat dengan truk besar, setelah itu di distribusikan ke pengecer dengan transportasi kendaraan yang lebih kecil. Semua produk yang dijual dan distribusikan oleh PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru yang dimulai dengan pemilihan bahan baku untuk memastikan kualitas yang tinggi. Adapun fungsi dari perusahaan ini ialah yaitu untuk mengembangkan strategi bisnis serta untuk menjadikan perusahaan minuman dengan menyediakan berbagai minuman yang menyegarkan termasuk dalam beragam pilihan minuman rendah dan bebas gula yang mana akan menjadi pilihan bagi masyarakat.

PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru diketahui bahwa jumlah karyawan yang ada pada perusahaan ini berjumlah sebanyak 61 orang yang terdiri dari sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru 2022

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	<i>General Manager (GM)</i>	1
2	<i>Sales Manager (SM)</i>	1
3	<i>Sales Manager Key Account Manager (SM KAM)</i>	1
4	<i>Marketing Operation Office</i>	1
5	<i>CCOD Development Specialist</i>	1
6	<i>Sales Office Administrator (S.O.A)</i>	1
7	<i>Key Account Manager (KAM)</i>	2
8	Supervisor	3
9	Sales	19
10	<i>Branc Manager Distributor CCEP</i>	1
11	<i>Admin Dispatcher Distributor CCEP</i>	1
12	<i>Admin Kasir Distributor CCEP</i>	1
13	<i>Admin Office Distributor CCEP</i>	1
14	<i>DeliveryMan Distributor CCEP</i>	10
15	<i>Helper Distributor CCEP</i>	10
16	<i>Operator Forklift Distributor CCEP</i>	1

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



No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
17	<i>Checker Distributor CCEP</i>	2
18	<i>Warehouse Worker Distributor CCEP</i>	4
	Total	61

Sumber: PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru, 2022

Menurut Kasmir (2016:208) menyatakan bahwa ada enam indikator kinerja karyawan yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas untuk dapat dijadikan pedoman bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta bila karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Berikut adalah tabel dari penilaian kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru:

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru

Tahun	Kriteria					Rata-Rata Nilai (%)
	Disiplin	Kerjasama	Komunikasi	Tanggung Jawab	Kualitas Kerja	
2018	90	87	84	88	87	87,2%
2019	89	89	90	89	91	89,6%
2020	89	86	85	84	85	85,8%
2021	88	85	87	82	88	86%
2022	86	80	87	85	89	85,4%

Sumber: PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru, 2022

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja selama lima tahun terakhir, terlihat bahwa terjadinya fluktuasi atau naik turunnya kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru. Pada tahun 2018 rata-rata nilai kinerjanya adalah 87,2% dan mengalami peningkatan pada tahun 2019 sebesar 89,6%. Lalu pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 85,8% dan pada tahun 2021 terjadi peningkatan sebesar 86%. Namun pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 85,4%. Penurunan 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.

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.

masih bisa dibilang tidak terlalu drastis dan masih bisa diperbaiki kinerja karyawannya. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa data perolehan data yang paling tinggi terdapat pada tahun 2019 yaitu sebesar 89,6%. Terjadinya penurunan kinerja yaitu pada tahun 2022 sebesar 85,4% dikarenakan karyawan belum maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Untuk itu perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan dan terus mempertahankan kinerja karyawan yang baik agar tidak mengalami penurunan.

Dalam hal ini PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru menjual serta mendistribusikan produk ke banyak agen atau outlet seperti ke warung, toko tradisional, hotel, restoran, minimarket, supermarket, Alfamart dan Indomaret. Meskipun begitu kesanggupan dalam menjual produk yang diperoleh masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.3 Target dan Realisasi Penjualan PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru

No	Tahun	Target Penjualan	Kesanggupan Penjualan	Persentase (%)
1	2018	1.680.000	1.420.000	84,52%
2	2019	1.850.000	1.690.000	91,35%
3	2020	1.500.000	1.370.000	91,33%
4	2021	1.320.000	1.090.000	82,57%
5	2022	1.540.000	1.240.000	80,51%

Sumber: PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru, 2022

Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa target dan realisasi penjualan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru dalam kurun waktu lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2018 sampai dengan 2022 mengalami perubahan. Persentase tertinggi pada tahun 2019 sedangkan terendah pada tahun 2022. Dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 tidak mencapai target penjualan dan kesanggupan penjualan hanya 84,52%. Pada tahun 2019 dan tahun 2020 juga



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Hak Cipta

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Stat Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tidak mencapai target penjualan dan kesanggupan penjualan hanya selisih sedikit yaitu 91,35% dan 91,33%. Pada tahun 2021 tidak mencapai target penjualan dan kesanggupan penjualan hanya 82,57%. Pada tahun 2022 tidak mencapai target penjualan dan kesanggupan penjualan hanya 80,51%. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tidak mencapai target dari tahun ke tahun. Hal ini berakibat kinerja karyawan mengalami penurunan dalam menjualkan produknya.

Dalam hal ini pendidikan dan pelatihan adalah hal yang sangat bermanfaat untuk diterapkan oleh sebuah perusahaan. Pendidikan dan pelatihan tidak sekedar menambah ilmu pengetahuan, namun juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bernandian dan Russell dalam Silviany (2014:5) mengatakan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai usaha untuk memperbaiki kinerja (*performance*) pekerja atau karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya itu. Pendidikan dan pelatihan dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja karena karyawan tersebut sudah memahami tugas dan tanggung jawab untuk memperoleh tingkatan yang lebih tinggi. Pendidikan dan pelatihan ini juga diwajibkan bagi karyawan yang lama maupun karyawan yang baru.

Berikut adalah tabel dari tingkat pendidikan karyawan di PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru ialah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru 2022

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMA Sederajat	32
2	Sarjana	29
Jumlah		61

Sumber: PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru, 2022



Dari tabel 1.4 diatas, terlihat bahwasannya masih banyaknya karyawan yang hanya tamatan SMA. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yaitu bapak Afrinaldi selaku admin PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru yang dilaksanakan pada hari selasa 15 November 2022 pukul 11.08 WIB, diketahui bahwasannya karyawan yang tamatan SMA/Sederajat merupakan karyawan lama, namun untuk karyawan baru yang melamar pekerjaan sudah tidak menerima lagi yang tamatan SMA/Sederajat akan tetapi untuk saat ini sudah harus minimal S1 untuk melamar pekerjaan di PT. Coca Cola Europacific (CCEP) Partners Indonesia Kota Pekanbaru.

Untuk memperoleh kinerja yang diinginkan, program pendidikan dan pelatihan yang memuaskan harus diperoleh agar karyawan mampu dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Notoadmodjo dalam Hesti (2020:57) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Oleh karena itu setiap instansi atau organisasi yang ingin berkembang, maka diklat bagi pegawainya harus memperoleh perhatian yang besar.

Tujuan dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, perubahan sikap serta perilaku kerja karyawan, melalui pembelajaran yang telah dilaksanakan pada pelatihan diharapkan terjadi perubahan pada karyawan yang mana dari kurang mengerti menjadi mengerti dan kurang ahli menjadi ahli serta dari sikap dan perilaku yang negatif menjadi positif. Pelatihan adalah kegiatan untuk mengubah keterampilan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



kerja seorang karyawan melalui pengetahuan teknis dan penerapannya untuk mencapai tujuan.

Berikut adalah tabel dari pelatihan kerja di PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru:

Tabel 1.5 Jenis Pelatihan Kerja Yang Pernah diikuti Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru 2022

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan	Karyawan Yang Mengikuti
1	Microsoft Excel	61	30
2	Keamanan Data/ <i>Cyber Security</i>	61	3
3	Pembuatan Program Marketing	61	1
4	Leadership dan Team Leading	61	6
5	Pembuatan Perencanaan Penjualan	61	19
6	Skill Negosiasi	61	30
7	<i>Point Of Sale Materials</i>	61	19
8	Keselamatan Kerja	61	30
9	<i>Financial Talk</i>	61	32
10	<i>Safety</i>	61	20

Sumber: PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru, 2022

Dari tabel 1.5 diatas, terlihat bahwasannya dari 61 jumlah karyawan yang ada, hanya sebagian yang mengikuti jenis pelatihan yang ada. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yaitu bapak Muhammad Radhyal Wilson sebagai karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru yang dilaksanakan pada hari selasa 29 November 2022 pukul 10.58 WIB, kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru bahwasannya terdapat ada beberapa jenis pelatihan yang hanya dilaksanakan oleh per bagian departemen saja, tidak seluruh karyawan yang mengikutinya. Misalnya seperti jenis pelatihan keamanan data/*cyber security* yang dimana hanya karyawan bagian supervisor saja yang mengikuti pelatihan tersebut.

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



Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yaitu bapak Afrinaldi sebagai admin PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru yang dilaksanakan pada hari selasa 16 Mei 2023 pukul 14.18 WIB, diketahui bahwasannya setelah dilaksanakannya program pendidikan dan pelatihan, masih terlihat beberapa karyawan yang belum bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Contohnya seperti karyawan dibagian sales yang mana masih belum mencapai target dalam penjualan produknya. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan karena karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Mathis dan Jackson dalam Hesti (2020:59) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat dilihat dari terpenuhinya dua syarat. Pertama, peserta pendidikan dan pelatihan menggunakan materi yang dipelajari saat pelatihan dan mengaplikasikan pada pekerjaan. Kedua, karyawan mempertahankan penggunaan materi yang mereka pelajari dari waktu ke waktu. Pendidikan dan Pelatihan yang di laksanakan di PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta meningkatkan kinerja karyawan. Setelah karyawan mengikuti pendidikan dan pelatihan perusahaan berharap agar dapat melaksanakan dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah didapatkan.

Selain pendidikan dan pelatihan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan 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.

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.

yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan Aristarini dalam Suwarno (2019:62). Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin berkualitas pula karyawan tersebut. Pengalaman kerja yang bagus memberikan keahlian serta keterampilan kerja berdasarkan pada kurun waktu dalam menjalani suatu pekerjaan tersebut.

Berikut merupakan tabel dari riwayat masa kerja PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 1.6 Riwayat Masa Kerja PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru 2022

N	Bidang Pekerjaan	Masa Kerja			
		Dibawah 1 tahun	1-5 tahun	6-10 tahun	Diatas 10 tahun
1	<i>General Manajer (GM)</i>				1
2	<i>Sales Manajer (SM)</i>				1
3	<i>Sales Manager Key Account Manager (SM KAM)</i>				1
4	<i>Marketing Operation Office</i>		1		
5	<i>CCOD Development Specialist</i>		1		
6	<i>Sales Office Administrator (S.O.A)</i>				1
7	<i>Key Account Manager (KAM)</i>		1		1
8	Supervisor			1	2
9	Sales	1	12	2	4
10	<i>Branch Manager Distributor CCEP</i>		1		
11	<i>Admin Dispatcher Distributor CCEP</i>		1		
12	<i>Admin Kasir Distributor CCEP</i>		1		
13	<i>Admin Office Distributor CCEP</i>		1		
14	<i>DeliveryMan Distributor CCEP</i>	1	9		
15	<i>Helper Distributor CCEP</i>	3	7		
16	<i>Operator Forklift Distributor CCEP</i>		1		
17	<i>Checker Distributor CCEP</i>		2		
18	<i>Warehouse Worker Distributor CCEP</i>	2	2		
Total		7	40	3	11
Jumlah Keseluruhan		61			

Sumber: PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru, 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dari tabel 1.6 diatas, terlihat bahwasannya banyak karyawan yang berkerja dengan masa kerja 1-5 tahun yaitu berjumlah 40 orang. Berdasarkan data diatas dapat dilihat dari lama waktu/masa kerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru yang bekerja dibawah 1 tahun berjumlah 7 orang, yang bekerja 1-5 tahun berjumlah 40 orang, yang bekerja 6-10 tahun berjumlah 3 orang dan yang bekerja diatas 10 tahun berjumlah 19 orang. Dari penelitian terdahulu (Suwarno, 2019) menyatakan bahwa masa kerja karyawan yang belum terlalu lama berkisaran antara 1 sampai 2 tahun, belum optimalnya tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan. Kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan yang digunakan dalam suatu bidang pekerjaan yang berpengaruh terhadap hasil kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yaitu bapak Afrinaldi diketahui bahwa dilihat dari masa kerja beberapa karyawan yang bekerja antara 1 sampai 2 tahun masih kurangnya pengalaman kerja. Contohnya karyawan pada bagian sales yang mana pernah salah dalam menginput data penjualan sehingga menyebabkan kerugian pada perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan karena karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan uraian serta fenomena yang telah dipaparkan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLA EUROPACIFIC (CCEP) PARTNERS INDONESIA KOTA PEKANBARU”**.



1.2 © Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru?
3. Apakah Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru.



1.4 © Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang akan dilaksanakan ini yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta pemahaman mengenai Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program S1 dalam perkuliahan.
- b. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi perusahaan maupun pihak-pihak yang berkepentingan dalam peningkatan kinerja karyawan.
- c. Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dari penelitian sebelumnya dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Sistematika Penulisan

Secara umum pembahasan proposal ini dibagi menjadi enam bab lalu dibagi menjadi beberapa sub bab, secara sistematika penulisannya ialah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini disampaikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan diuraikan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian, sehingga dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

disimpulkan hipotesis serta variabel penelitian, penelitian terdahulu dan pandangan Islam terhadap variabel tersebut.

: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan menjelaskan secara singkat sejarah perusahaan, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi.

: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini merupakan bab yang menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh selama penelitian tentang pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

: PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang dibuat yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kasmir (2016:6) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses pengelolaan sumber daya manusia, suatu proses yang melalui perencanaan, proses rekrutmen, proses seleksi, proses pelatihan, proses pengembangan, proses pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai proses pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*.

Hasibuan (2019:10) berpendapat bahwa MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) ialah ilmu dan seni untuk mengelola hubungan kerja dan peran tenaga kerja agar efektif serta efisien membantu perusahaan, karyawan dan masyarakat untuk mencapai tujuannya.

Marwansyah (2019:3) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pemberdayaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi yang terjadi dalam perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan industrial.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah proses pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang utama dengan melaksanakan fungsi manajemen maupun fungsi operasional



sehingga tujuan organisasi yang telah dilaksanakan mampu terlaksana dengan baik.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kesuksesan perusahaan dalam memperoleh suatu tujuannya merupakan hasil kerjasama dari keseluruhan karyawan yang terbagi dalam berbagai departemen dalam perusahaan. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia Kasmir (2016:14) yaitu terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Tugas dari analisa pekerjaan (*job analysis*) ialah menggabungkan berbagai informasi dengan kebutuhan suatu pekerjaan. Analisis jabatan (*Job analysis*) disusun sesuai dengan tugas yang ada dari struktur organisasi perusahaan tersebut.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)

Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*) ialah merancang kuantitas dan kualitas sumber daya yang harus disediakan, baik sekarang maupun untuk dimasa yang akan datang.

3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)

Rekrutmen dilaksanakan untuk memperoleh SDM yang berkualitas serta loyalitas terhadap perusahaan. Sumber daya manusia yang loyal dan berkualitas menentukan keberhasilan perusahaan.

4. Seleksi (*Selection*)

Tujuan seleksi ialah untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diberikan. Sasarannya juga sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan loyal pada 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.

5. Pelatihan dan Pengembangan (Training and Development)

Tujuan pelatihan ialah memperkenalkan karyawan baru untuk bekerja di lingkungan baru dan untuk sekaligus menambah dan mengasah keahlian yang belum dimilikinya. Sedangkan tujuan pengembangan ialah agar karyawan dapat meningkatkan keterampilannya atau menambah bidang kerja lainnya sehingga memiliki keahlian yang lebih banyak.

6. Evaluasi Kerja (*Performance Evaluation*)

Kinerja setiap karyawan harus dievaluasi. Penilaian kinerja dapat terjadi melalui hasil kerja atau kinerja perilaku karyawan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi ialah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaan yang sudah dilaksanakannya. Hasil evaluasi kinerja yang dicapai karyawan digunakan untuk menentukan besaran imbalan yang akan diraihnya.

8. Jenjang Karier (*Career Path*)

Karier ialah perjalanan kerja seseorang semasa dia bekerja. Karier karyawan dibagikan melalui perencanaan karier bagi seluruh karyawan yang berlangsung secara transparan dan jelas.

9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)

Aturan kerja dan rambu-rambu kerja diperlukan untuk memastikan keselamatan. Kemudian ketersediaan alat kerja yang digunakan karyawan mampu menjaga si pekerja itu sendiri.

10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)

Tujuan dari hubungan industrial/tenaga kerja ialah merupakan untuk menyamakan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak. Agar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

perusahaan tidak memperlakukan karyawan secara semena-mena dan sebaliknya, karyawan harus mengikuti semua peraturan yang diberikan.

11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja bisa diakibatkan berbagai alasan atau karena alasan yang wajar, seperti pension, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan dipecat karena melakukan kesalahan.

Kinerja

2.1 Pengertian Kinerja

Kasmir (2016:182) berpendapat bahwa kinerja ialah merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang diperoleh dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Samsuddin (2018:75) mengemukakan bahwa kinerja ialah tingkat keberhasilan karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan berkontribusi kepada organisasi.

Sinambela (2019:483) berpendapat bahwa kinerja ialah kehendak seseorang atau kelompok untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaiannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Busro (2018:89) mengatakan kinerja ialah hasil kerja yang dapat diperoleh karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, berusaha mencapai suatu visi, misi, dan tujuan organisasi yang bersangkutan antara lain kemampuan, ketelitian, kemandirian, kemampuan memecahkan masalah dalam jangka waktu yang ditentukan oleh undang-undang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang diterima pegawai dalam dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku Kasmir (2016:189) ialah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian, ialah kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan kata lain, karyawan dengan kemampuan dan keahlian yang lebih baik juga berkinerja baik, dan sebaliknya karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keahlian untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, maka akan memberikan hasil yang kinerja yang buruk.
2. Pengetahuan, maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Orang yang memahami pekerjaan dengan baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.
3. Rancangan kerja, ialah perencanaan kerja yang akan mempermudah karyawan dalam mencapai tujuannya. Dengan kata lain, jika pekerjaan direncanakan dengan baik, hal itu mendorong penyelesaian pekerjaan yang tepat dan baik pula.
4. Kepribadian, ialah kepribadian atau perilaku seseorang yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja, ialah mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

6. Kepemimpinan, ialah perilaku pemimpin dalam mengatur, memimpin dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.
7. Gaya kepemimpinan, ialah gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Misalnya gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang bersifat otoriter.
8. Budaya organisasi, ialah kebiasaan atau norma yang berlaku dari suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, ialah perasaan senang atau gembira, atau perasaan menyukai sesuatu sebelum dan setelah bekerja.
10. Lingkungan kerja, ialah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berbentuk ruangan, layout, sarana dan prasarana, tetapi juga dapat berupa hubungan kerja dengan rekan kerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan untuk terus bekerja dan melindungi perusahaan tempat kita bekerja.
12. Komitmen, ialah kepatuhan karyawan dalam mengikuti kebijakan perusahaan atau perintah kerja. Komitmen juga diartikan sebagai karyawan memenuhi janji yang dibuat.
13. Disiplin kerja, ialah usaha pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

Kemudian pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja dapat dilihat dari pendapat Sudarmanto dalam Silviany (2014:5) menyatakan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja ada 3 (tiga) pendekatan yaitu 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.

1. Pendekatan personality trait, yaitu pendekatan dengan mengukur kepemimpinan, inisiatif dan sikap.
2. Pendekatan perilaku, yaitu pendekatan dengan mengukur pendidikan dan pelatihan, umpan balik, kemampuan presentasi, respons terhadap komplain pelanggan.
3. Pendekatan hasil, yaitu pendekatan dengan mengukur kemampuan produksi, kemampuan menyelesaikan produk sesuai jadwal, peningkatan produksi/penjualan.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja, karena dalam pendekatan perilaku terhadap pengukurannya salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan.

Selain itu Wibowo dalam Muthia (2017:913) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu elemen *personal factor* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. *Personal factor* maksudnya adalah sesuatu atau aspek yang melekat pada diri seorang individu yang mempengaruhi perilakunya.

Sedangkan Samsuddin (2018:81) berpendapat bahwa pada umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor individu, mencakup kemampuan, kreativitas, inovasi, inisiatif, keinginan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen individu.
2. Faktor organisasi, antara lain kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang disediakan organisasi, proses organisasi dan budaya kerja dalam organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Faktor sosial, mencakup kualitas dukungan dan antusiasme rekan satu tim, kepercayaan pada rekan satu tim lainnya, kesetaraan dan kerukunan anggota tim, dan keamanan.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja ialah suatu sistem yang dilaksanakan secara periodik untuk mempelajari dan menilai kinerja seseorang. Penilaian kinerja adalah pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur Kasmir (2016:184).

Sedangkan Samsuddin (2018:73) berpendapat bahwa penilaian kinerja ialah fungsi kunci dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Namun, dalam banyak situasi, fungsi penilaian kinerja hanya diremehkan oleh para pengambil keputusan dalam organisasi.

2.2.4 Indikator Kinerja

Adapun indikator untuk mengukur kinerja seorang karyawan menurut Kasmir (2016:208) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas ialah tingkatan di mana proses atau hasil melakukan suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas ialah output yang dihasilkan, yang dapat dinyatakan dalam bentuk satuan mata uang, satuan kuantitas atau jumlah siklus kerja yang diselesaikan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Waktu ialah di mana waktu yang memungkinkan untuk menyelesaikan kegiatan atau mencapai hasil produksi dalam tenggat waktu yang diberikan.

4. Penekanan biaya

Biaya setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dilaksanakan. Dengan kata lain, biaya yang direncanakan dalam anggaran bersifat indikatif, sehingga tidak melebihi perkiraan.

5. Pengawasan

Dengan dilaksanakan pengawasan, karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi kesalahan, akan lebih mudah untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan sesegera mungkin.

6. Hubungan antar karyawan

Dalam hal ini dapat diukur apakah seorang karyawan dapat menciptakan perasaan saling menghargai, niat atau itikad baik dan kerjasama antara seorang karyawan dengan karyawan yang lain.

Pendidikan dan Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan ialah merupakan sebuah proses mengarahkan pengetahuan, keterampilan serta sikap tertentu agar pegawai lebih profesional dan mampu melakukan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik, sesuai dengan standar Mangkuprawira (2014:135).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:62) mengatakan pendidikan dan pelatihan ialah suatu pengembangan keterampilan yang diinginkan 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.

pekerjaan tertentu dan perolehan pengetahuan umum (keterampilan dan pemahaman/ kemampuan bagi seseorang/ kelompok).

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya karyawan untuk memperoleh kemampuan serta meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan perilaku untuk memenuhi suatu tujuan perusahaan.

2.3.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Secara umum, tujuan dilakukan pendidikan dan pelatihan ialah dapat meningkatkan efektivitas serta efisiensi pegawai dalam melaksanakan dan memperoleh sasaran program kerja yang telah ditetapkan. Karyawan yang secara teratur mendapatkan pendidikan dan pelatihan, cenderung mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan.

Menurut Busro (2018:204) tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Mengembangkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap agar mampu memenuhi tugas jabatan secara professional sesuai dengan prinsip kepribadian dan etika sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Menciptakan aparatur yang dapat mampu berperan sebagai pembaru dan perekat persatuan dan kesatuan.
3. Memperkuat sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, perlindungan, dan pemberdayaan masyarakat
4. Mengembangkan kesamaan sebuah visi dan cara berfikir yang dinamis dalam melaksanakan tugas.



2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan menurut Hasibuan (2014:37) adalah sebagai berikut:

1. Peserta

Peserta pendidikan dan pelatihan memiliki latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasar, pengalaman kerja, usia dan lain sebagainya.

2. Pelatih atau instruktur

Pelatih atau instruktur ialah seseorang yang telah diberi semua tugas, tanggung jawab, kewenangan, dan hak untuk melakukan kegiatan pelatihan dan pembelajaran kepada peserta pelatihan di departemen tertentu. Sulit untuk menemukan pelatih atau instruktur yang ahli dalam memberikan ilmunya kepada para peserta pelatihan dan pendidikan, dimana tujuan yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih dan pintar tetapi tidak melatih dan berkomunikasi secara efektif atau keterampilan mengajarnya tidak efektif, sehingga pelatih tersebut hanya pintar serta ahli dalam dirinya sendiri.

3. Fasilitas pendidikan dan pelatihan

Fasilitas sarana dan prasarana diperlukan untuk pendidikan dan pelatihan berada dalam kondisi kurang baik atau tidak baik. Seolah-olah kurang atau tidak ada buku, alat, dan mesin yang akan diperlukan untuk praktik. Hal ini akan membebani dan mempersulit kelancaran pendidikan dan 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kurikulum yang diberikan diajarkan secara tidak tepat atau menyimpang dan tidak sistematis untuk mendukung tujuan yang diinginkan dari pekerjaan atau jabatan peserta.

5. Dana pendidikan dan pelatihan

Dana yang tersedia untuk pendidikan dan pelatihan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan di bawah tekanan, bahkan pelatih dan tempat tidak tersedia untuk memenuhi persyaratan yang diperlukan.

2.3.4 Tahapan Pendidikan dan Pelatihan

Adapun tahapan yang seharusnya diikuti sebelum kegiatan pendidikan dan pelatihan Handoko (2012:110) yaitu sebagai berikut:

1. Penilaian dan identifikasi kebutuhan

Penilaian dan identifikasi kebutuhan membahas kebutuhan pelatihan dan masalah lingkungan yang dihadapi organisasi saat ini. Manajemen kemudian mengidentifikasi berbagai masalah sulit yang dapat diatasi melalui pelatihan atau pengembangan jangka panjang.

2. Sasaran latihan dan pengembangan

Tujuan ini menggambarkan perilaku dan keadaan yang diinginkan dan berfungsi sebagai standar untuk mengukur kerja individu dan efektivitas program.

3. Isi program

Isi program ditentukan berdasarkan identifikasi kebutuhan serta tujuan pendidikan dan pelatihan. Tujuan program untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, memberikan pengetahuan yang diperlukan atau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mengubah sikap. Peserta juga harus melengkapi isi program, apakah isi program penting dengan kebutuhan atau motivasi rendah atau tinggi untuk berpartisipasi.

4. Prinsip-prinsip belajar

Ada beberapa prinsip belajar yang dapat dipergunakan sebagai pedoman untuk menemukan cara yang paling efektif bagi para karyawan untuk belajar. Selain itu, perlu disadari adanya perbedaan individu, karena pada dasarnya karyawan memiliki keterampilan, karakteristik dan lain-lain yang berbeda.

2.3.5 Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Ada lima dimensi yang bisa dijadikan sebagai indikator pendidikan dan pelatihan menurut Mangkunegara dalam Fitriani (2020:18) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Pelatihan
2. Materi
3. Metode Yang Digunakan
4. Kualifikasi Peserta
5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Handoko (2014:24) berpendapat bahwa pengalaman kerja ialah kemampuan pengetahuan dan keterampilan pegawai, yang diukur dengan lamanya bekerja/waktu kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai.



Sastrohadiwiryo dalam Suwarno (2019:62) menyebutkan bahwa pengalaman kerja ialah salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Akan sangat mudah bagi karyawan dengan banyak memiliki pengalaman kerja untuk beradaptasi dengan tempat kerja yang ada.

Dari pernyataan di atas bisa disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan lama waktu/masa kerja seseorang telah menyelesaikan tugas pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang menurut Handoko dalam Ilham (2022:15) adalah sebagai berikut:

a. Latar belakang pribadi

Setiap individu berkaitan tentang pendidikan, pelatihan atau pekerjaan seseorang. Itu bisa membuktikan apa yang telah dilaksanakan seseorang sebelumnya.

b. Bakat dan minat

Bakat dan minat yang berkaitan dengan jumlah minat dan bakat atau kemampuan yang dimiliki seseorang.

c. Sikap dan kebutuhan

Tentang tugas dan tanggung jawab seseorang. Sikap seperti itu menggambarkan karakter seseorang ketika melakukan suatu tugas.

d. Kemampuan analisis

Terkait dengan mempelajari kemampuan mengevaluasi dan menganalisis seseorang terhadap sebuah 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.

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.

- e. Keterampilan dan kemampuan teknik

Keterampilan dan kemampuan teknik ini adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan aspek pelaksanaan dan pekerjaan yang dilakukan dengan aspek teknis.

2.4.3 Indikator Pengalaman Kerja

Adapun indikator pengalaman kerja menurut Foster dalam Erina (2019:133) ialah sebagai berikut:

- a. Lama waktu/masa kerja

Diukur berapa lama waktu kerja yang telah diselesaikan seorang pegawai agar pegawai dapat melaksanakan dan mengetahui suatu pekerjaan tersebut dengan baik.

- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Berdasarkan pada pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan dan juga perusahaan.

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan ini berlaku bagi perusahaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik operasional atau pekerjaannya.

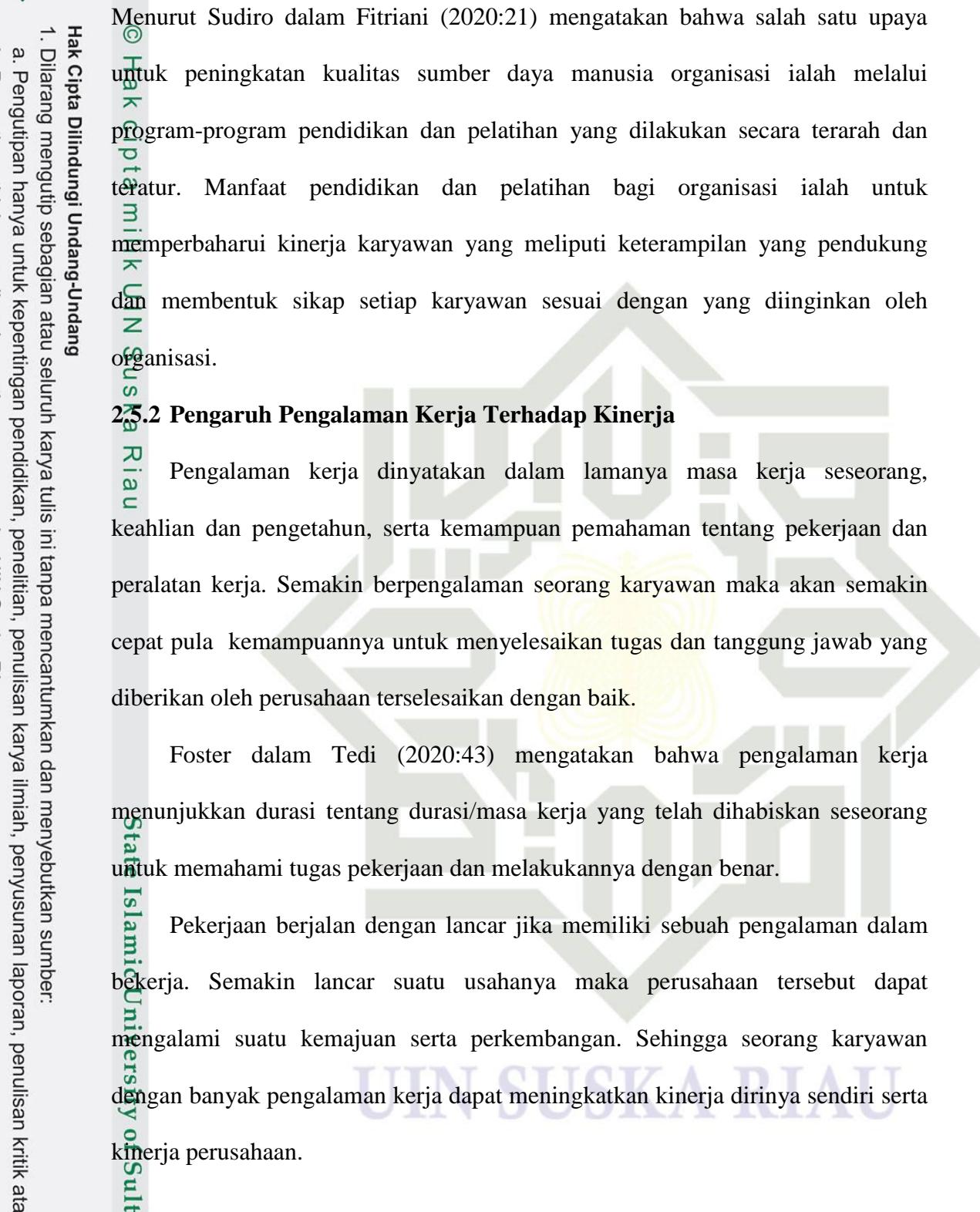
Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan saling mempengaruhi. Pendidikan dan pelatihan dapat digunakan untuk mengukur pengembangan keterampilan tertentu pada karyawan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka saat ini dan untuk mengembangkan pekerjaannya dimasa depan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

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

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

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

Menurut Sudiro dalam Fitriani (2020:21) mengatakan bahwa salah satu upaya untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program-program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara terarah dan teratur. Manfaat pendidikan dan pelatihan bagi organisasi ialah untuk memperbaharui kinerja karyawan yang meliputi keterampilan yang pendukung dan membentuk sikap setiap karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.

2.5.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Pengalaman kerja dinyatakan dalam lamanya masa kerja seseorang, keahlian dan pengetahuan, serta kemampuan pemahaman tentang pekerjaan dan peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin cepat pula kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan terselesaikan dengan baik.

Foster dalam Tedi (2020:43) mengatakan bahwa pengalaman kerja menunjukkan durasi tentang durasi/masa kerja yang telah dihabiskan seseorang untuk memahami tugas pekerjaan dan melakukannya dengan benar.

Pekerjaan berjalan dengan lancar jika memiliki sebuah pengalaman dalam bekerja. Semakin lancar suatu usahanya maka perusahaan tersebut dapat mengalami suatu kemajuan serta perkembangan. Sehingga seorang karyawan dengan banyak pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja dirinya sendiri serta kinerja perusahaan.



2.6 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja ialah hasil kerja yang telah diperoleh seseorang dalam melakukan satu tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan atas pemahaman, nilai, kepercayaan, pengalaman dan kesungguhan. Sebagaimana firman Allah di dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَأُخْبِطَهُ حَيْوَاتِهِ ۝ وَلَئِنْزَرْ بِإِنْهُمْ أَجْرٌ هُمْ بِإِحْسَنٍ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barang siapa mengerjakan kebaikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Dijelaskan dari ayat sebelumnya bahwa dalam dunia kerja, seorang karyawan mesti bekerja dengan baik dan ikhlas agar mendapatkan imbalan yang baik sesuai dengan hasil kerjanya yang telah dilakukan, dan barang siapa berbuat baik, Allah akan memberikannya kehidupan yang baik dan membalasnya dengan pahala.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Pendidikan dan Pelatihan

Allah SWT menyerukan kita untuk dengan bersungguh-sungguh meuntut ilmu, sebagaimana firman Allah di dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 67 yang berbunyi:

فَلْ يَأْهَلَ الْكِتَابِ لَسْتُمْ عَلَى شَيْءٍ حَتَّى تُقْرِئُوا التَّوْرِيهَ وَالْأَنْجِيلَ وَمَا أَنْزَلَ اللَّهُكُمْ مِنْ زِيَّهُمْ وَلَيَرَبُّ يَدَنَ كَثِيرًا مِنْهُمْ إِنَّمَا لِلَّهِ مِنْ رِبَّكَ طَعَيَاهُ ۝ وَكُفَّارًا فَلَا تَأْسُ عَلَى الْقَوْمِ الْكُفَّارِ



Artinya: "Wahai Rasul! Sampaikanlah apa yang diturunkan Tuhanmu kepadamu.

Jika tidak engkau lakukan (apa yang diperintahkan itu) berarti engkau tidak menyampaikan amanat-Nya. Dan Allah memelihara engkau dari (gangguan) manusia. Sungguh, Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang kafir.

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan Nabi Muhammad SAW untuk tidak menunda-nunda amanat yang sudah diberikan walaupun hanya sesaat saja. Dengan kata lain, seseorang yang telah mempunyai ilmu atau keterampilan, harus menyebarkan dan mengajarkan ilmu tersebut kepada orang lain yang membutuhkan.

Pendidikan dan pelatihan memberikan ilmu terhadap diri sendiri. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu pembelajaran dan pembekalan yang sangat penting bagi setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya dibidang masing-masing. Sehingga, pendidikan dan pelatihan bermanfaat tidak hanya untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk orang-orang disekitarnya serta sangat diperlukan didalam sebuah perusahaan.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam pandangan islam ialah salah satu hal yang sangat penting untuk mengembangkan jumlah ilmu yang diterima setiap orang dari waktu ke waktu, sebagai cara untuk memperbarui kehidupan manusia kearah yang lebih baik. Sebagaimana firman Allah di dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ أَمْؤْمِنُونَ وَسَتُرُّ دُونَ إِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَزَّلُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak Cipta

dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Artinya: “Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Ayat diatas menjelaskan bahwa, Allah menganjurkan dan memotivasi hambanya atau umatnya untuk berbuat baik dan rajin dalam bekerja serta memiliki pengalaman dalam pekerjaannya serta tanggung jawab yang dimilikinya. Pengalaman kerja dalam Islam sangat penting dalam kehidupan dunia kerja. Bekerja ialah salah satu cara yang diridhoi oleh Allah dalam mencari nafkah, memilih pekerjaan, melihat keahlian serta pengalaman yang dimiliki oleh seseorang. Dengan kata lain, pengalaman kerja yang telah dimiliki seseorang dalam pekerjaannya sangat diperlukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi petunjuk dalam penelitian sekarang yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ketut Edy Wirawan, Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila “Jurnal Manajemen Vol. 5 No. 1 Maret 2019”	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur	X1. Tingkat Pendidikan X2. Pengalaman Kerja Y. Kinerja	Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan terlihat bahwa Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mandiri Makmur

Perbedaan:

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis laksanakan dapat ditinjau dari variabelnya, yang dimana variabel X nya memakai Tingkat Pendidikan sedangkan penulis memakai Pendidikan dan Pelatihan serta Lokasi penelitian yang berbeda.



No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
2	Wungow Raymond Octavianus, Adolfina "Jurnal EMBA Vol.6 No3 Juli 2018"	Pengaruh Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	X1. Pengalaman Kerja X.2 Pelatihan Kerja Y. Kinerja	Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan terlihat bahwa Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado
Perbedaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis laksanakan dapat ditinjau dari variabelnya, yang dimana variabel X nya memakai Pelatihan Kerja sedangkan penulis memakai Pendidikan dan Pelatihan serta Lokasi penelitian yang berbeda				
3	Tedi Pitri SIP MM "Jurnal Ekonomedia Vol. 09 No. 02 Jul-Des 2020"	Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana	X1. Pengetahuan X2. Pengalaman Kerja Y. Kinerja	Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan terlihat bahwa Pengetahuan dan Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Ria Busana
Perbedaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis laksanakan dapat ditinjau dari variabelnya, yang dimana variabel X nya memakai Pengetahuan sedangkan penulis memakai Pendidikan dan Pelatihan serta Lokasi penelitian yang berbeda				
4	Veronica Hitalessy, MA. Hamda Roni, Ismi Iswandi "Journal IMAGE Volume 7, Number 1, April 2018	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Garmen PT Seikou Seat Cover	X1. Tingkat Pendidikan X2. Pelatihan X3. Pengalaman Kerja Y. Kinerja	Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan terlihat bahwa Tingkat Pendidikan, Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan, dan Pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di Bagian Garmen PT Seikou Seat Cover
Perbedaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis laksanakan dapat ditinjau dari variabelnya, penelitian terdahulu memiliki tiga variabel X sedangkan penulis				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.

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

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

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

2.

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

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang				
1.	Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:			
a.	Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.			
b.	Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.			
Perbedaan:				
6	Hidayat, Nurasyah “Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol. 6 No. 1 Januari 2017”	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank BPR Rokan Hulu	X1. Pendidikan dan Pelatihan Y. Prestasi Kerja	Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan terlihat bahwa Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan di Bank BPR Rokan Hulu
Perbedaan:				
7	Kepler Sinaga, Putra Axido Sitinjak “Jurnal Ilmu Sosial dan Politik Volume 1 Nomor 02, Desember 2021”	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kawasan Industri Modern Medan	X1. Pendidikan X2. Pelatihan Y. Kinerja	Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan terlihat bahwa Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Kawasan Industri Modern Medan
Perbedaan:				



No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang				
8	Abdul Basit, Bambang Sutikno, Joes Dwiharto "Jurnal EMA-Ekonomi Manajemen Akuntansi- Volume 5 Nomor 1 Juni 2020"	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gajah Jaya	X1. Tingkat Pendidikan X2. Pengalaman Kerja Y. Kinerja	Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan terlihat bahwa Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Gajah Jaya
Perbedaan:				
9	Hendrayani "Jurnal Economix Volume 8 Nomor 1 Juni 2020"	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar	X1. Tingkat Pendidikan X2. Pengalaman Kerja Y. Kinerja	Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan terlihat bahwa Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar
Perbedaan:				
10	Dian Andrian Malik, Altje Tumbel, Irfan Trang "Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020"	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama-Airmadidi (AQUA)	X1. Pendidikan X.2 Pelatihan Y. Kinerja	Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, terlihat bahwa Pendidikan mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan

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



No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
2	Hak Cipta milik UIN Suska Riau			Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng

Perbedaan:

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis laksanakan dapat ditinjau dari variabelnya, yang dimana variabel X1 dan X2 nya terpisah sedangkan penulis memakai Pendidikan dan Pelatihan untuk X1 serta Lokasi penelitian yang berbeda.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan perbedaan penelitian sebelumnya terdapat pada pada variabel penelitian, lokasi penelitian serta indikator dari variabel penelitian. Yang mana penelitian yang dilakukan penulis menggunakan variabel pendidikan dan pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2) dan kinerja (Y). Penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Garuda Sakti Kilometer 3, Komplek Pergudangan Angkasa II, Blok E, Nomor 10, Simpang Baru, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28291. Metode pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dikarenakan karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru hanya berjumlah 61 karyawan, sedangkan pada penelitian sebelumnya ada yang menggunakan teknik sampel random sampling dikarenakan populasinya lebih dari 100 karyawan.

2.8 Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjelaskan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti ialah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

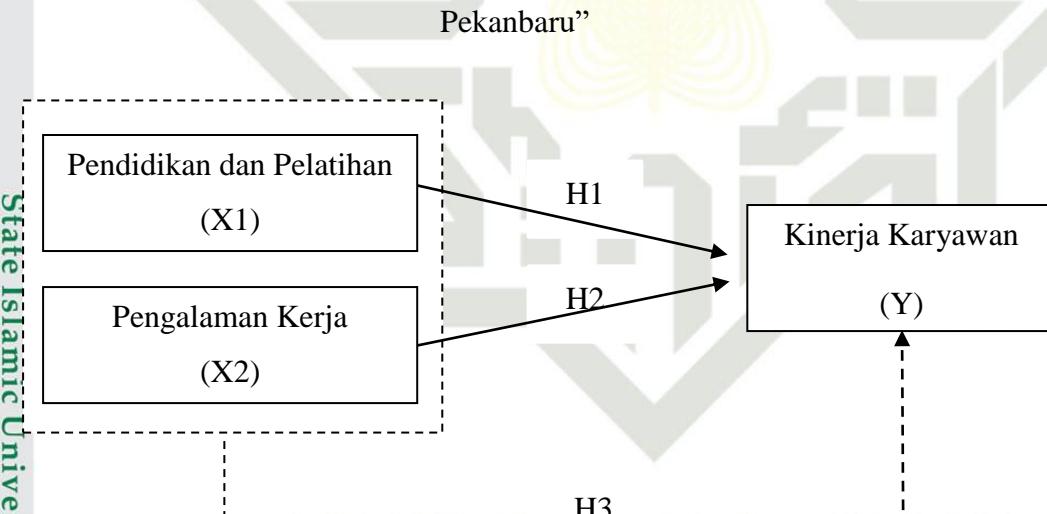
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

1. Variabel Bebas (Independen)
 - Pendidikan dan Pelatihan (X1)
 - Pengalaman Kerja(X2)
2. Variabel Terikat (Dependen)
 - Kinerja (Y)

Kerangka penelitian yang dikemukakan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang dijelaskan sebelumnya. Untuk lebih mempermudah pengamatan dalam kerangka penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru”



Sumber : Mangkunegara (2013) dan Hasibuan (2013)

Keterangan :

→ : Pengaruh secara parsial

- - -> : Pengaruh secara simultan



2.9 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel ialah tabel yang menjelaskan tentang pengertian serta indikator variabel bebas yaitu Kinerja (Y), serta variabel terikat yaitu Pendidikan dan Pelatihan (X_1), dan Pengalaman Kerja (X_2). Konsep operasional variabel ialah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja ialah tingkat keberhasilan karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan berkontribusi kepada organisasi. Samsuddin (2018:75)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan Kasmir (2016:208)	Likert
2	Pendidikan dan Pelatihan (X_1)	Pendidikan dan Pelatihan ialah merupakan sebuah proses mengarahkan pengetahuan, keterampilan serta sikap tertentu agar pegawai lebih professional dan mampu melakukan tugas dan tanggung jawab yang lebih baik, sesuai dengan standar. Mangkuprawira (2014:135)	1. Tujuan Pelatihan 2. Materi 3. Metode Yang Digunakan 4. Kualifikasi Peserta 5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur) Mangkunegara (2013:62)	Likert
3	Pengalaman Kerja (X_2)	Pengalaman Kerja ialah kemampuan pengetahuan dan keterampilan pegawai, yang diukur dengan lamanya bekerja/waktu kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Handoko (2014:24)	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Foster dalam Erina (2019:133)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



2.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian tersebut dijelaskan sebagai pertanyaan Sugiyono (2018:63). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini ialah suatu dugaan hipotesis sementara yang belum terbukti.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, yang berkaitan dengan pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Pendidikan dan pelatihan dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja karena karyawan tersebut sudah memahami tugas dan tanggung jawab untuk memperoleh tingkatan yang lebih tinggi. Hal ini bertujuan agar baik karyawan baru ataupun karyawan lama dapat mengerjakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya, meskipun karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang baru.

Penelitian yang dilakukan oleh Teresa Kwantoro, Hery Winoto (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1 Januari – Juni 2016) tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Inplasco Prima Surya . Diketahui yang hasilnya adalah pendidikan dan pelatihan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka diajukan:

H1: Diduga bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Adanya pengalaman kerja, maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar. Semakin lancar suatu usaha mengakibatkan usaha tersebut mengalami kemajuan dan perkembangan. Maka seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dirinya sendiri dan kinerja perusahaan, sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Penelitian yang dilakukan oleh Tedi Pitri (Jurnal Ekonomi STIE PASIM, Vol. 09 No. 02 Jul-Des 2020) tentang pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ria Busana. Diketahui yang hasilnya adalah pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka diajukan:

H2: Diduga bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru.

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seorang karyawan. Program pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kemampuan baik dalam peningkatan pengetahuan maupun penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan perusahaan.

Selain pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman bagi setiap karyawan itu penting bagi perusahaan. Karena pada pengalaman tersebut perusahaan dapat mengetahui apa yang dikerjakan dan keahlian apa yang dimiliki karyawan. Untuk mengukur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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.

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

tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sucia, Lisbeth, Greis (Jurnal EMBA, Vol.7 No.2 April 2019) tentang pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinera layanan tour guide. Diketahui yang hasilnya adalah pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja layanan *tour guide*, maka diajukan:

H3: Diduga bahwa Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis melaksanakan penelitian yang berlokasi pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru yang beralamat Jalan Garuda Sakti Kilometer 3 Komplek Pergudangan Angkasa II, Blok E, Nomor 10, Simpang Baru, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28291. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2022 sampai dengan bulan Juni 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Data Kuantitatif menurut Silaen (2018:140) ialah data yang dijelaskan dalam bentuk angka serta dapat dianalisis secara statistik atau dihitung secara matematis. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini ialah data yang berbentuk angka yang diperoleh dari PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data penelitian ini menggunakan dua sumber data, ialah sebagai berikut:

1. Data Primer

Sujarweni (2020:73) menyebutkan bahwa data primer ialah data yang didapatkan dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel ataupun juga data dari hasil wawancara peneliti dengan narasumber atau responden. Sumber data primer dalam penelitian ini ialah data yang berkaitan dengan variabel



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan yang didapat secara langsung dari perusahaan melalui kuesioner dan observasi kepada karyawan di perusahaan tersebut.

2. Data Sekunder

Sujarweni (2020:74) berpendapat bahwa data sekunder merupakan data yang diperoleh dari catatan, buku, jurnal berbentuk laporan keuangan yang diterbitkan oleh perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku teori, jurnal dan lain sebagainya. Data ini di peroleh dari departemen administrasi perusahaan. Data ini terdiri dari alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi serta kondisi di dalam perusahaan yang terkait dengan variabel peneliti.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi ialah bidang generalisasi yang terdiri dari: obyek/subyek dengan jumlah serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu diraih kesimpulannya Sugiyono (2019:130).

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru, yaitu berjumlah 61 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2019:131). Dalam suatu penelitian, apabila populasinya kurang dari 100 orang, maka harus diambil secara keseluruhan, dan sebaliknya apabila populasinya lebih dari 100 orang maka dapat diambil sebagian dari populasi yang ada.



Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilaksanakan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu teknik pegambilan sampel yang dimana jumlah populasinya yang relatif kecil, sehingga peneliti menggunakan semua anggota populasi yaitu berjumlah 61 orang sebagai sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah upaya yang digunakan peneliti untuk mengungkap ataupun mengumpulkan informasi kuantitatif dari responden menurut ruang lingkup penelitian Sujarweni (2020:74).

3.4.1 Angket (Kuesioner)

Sudaryono (2018:217) mendefinisikan angket atau kuesioner ialah sebagai teknik ataupun cara untuk mengumpulkan data secara tidak langsung (peneliti tidak bertanya atau menjawab secara langsung dengan responden).

Dalam kuesioner ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skala Likert merupakan skala yang memungkinkan responden menjawab atau memberikan tanggapan pada tingkat yang berbeda dari setiap objek yang akan diukur.

3.4.2 Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian Sujarweni (2020:75). Pengumpulan data yang penulis lakukan adalah dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan.

3.5 Analisis Data

Sujarweni (2020:103) mengatakan bahwa analisis data didefinisikan sebagai data yang ada lalu diolah secara statistik dan dapat dipakai untuk menjawab

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

rumusan masalah penelitian. Dengan begitu, teknik analisis data dapat di definisikan sebagai satu cara melakukan analisis data yang bertujuan mengolah untuk menjawab suatu rumusan masalah.

3.5.1 Analisa Deskriptif Kuantitatif

Tujuan analisis deskriptif ialah untuk menjelaskan berbagai karakteristik data sampel. Statistik deskriptif seperti mean, median, modus, persentil, desil, kuartil, analisis numeric atau angka dan dalam bentuk gambar serta diagram. Dalam analisis deskriptif diolah pvariabel, (Sujarwini, 2020).

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas Data

Ghozali (2018:51) menyatakan bahwa uji validitas data dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat menyatakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner.

Tujuan validitas ialah untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel yang diukur saling berhubungan. Alat ukur dinyatakan valid jika nilai r_{hitung} ($correlated / total$ indikator) $> r_{tabel}$, yang berarti alat ukur tersebut digunakan untuk memperoleh data yang valid. Sedangkan jika r_{hitung} ($correlated / total$ indikator) $< r_{tabel}$, yang berarti alat ukur yang dipakai untuk memperoleh data yang tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas Data

Ghozali (2018:45) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menilai apakah jawaban seseorang 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.

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

beberapa pertanyaan di dalam kuesioner. Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan nilai *CronbachAlpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dinyatakan reliable jika memberikan nilai *CronbachAlpha* $> 0,60$.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bermaksud untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam pengujian ini memerlukan analisis grafik. Pengujian data untuk uji normalitas menjelaskan bahwa sampel yang diambil bersumber dari populasi yang distribusi normal Kasmadi (2016:92). Distribusi normal hendak menghasilkan garis diagonal. Jika distribusinya normal, maka garis yang menggambarkan data harus mengikuti garis diagonalnya.

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:120) mengatakan bahwa tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dan residual dalam suatu model regresi dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Deteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *scatterplot*, yang mana sumbu horizontal mempersentasikan nilai *standardized predicted* (prediksi terstandarisasi) sedangkan sumbu vertikal mempersentasikan nilai *standardized residual* (residual terstandarisasi).

3.7.3 Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen (variabel bebas). Uji multikolinieritas dapat dilakukan 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.

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

menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bermaksud untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan penggangu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t (sebelumnya) dalam model regresi linier Ghazali (2018:111). Dalam penelitian Durbin Watson menguji autokorelasi diuji dengan menggunakan rumus yaitu:

- a. Jika angka D-W kurang dari -2 berarti autokorelasinya positif.
- b. Jika angka D-W antara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.

Jika angka D-W lebih besar dari 3 berarti autokorelasinya negatif.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Regresi Linier Berganda

Teknik regresi berganda didasarkan pada pengaruh fungsional ataupun kausal dari dua variabel independen (variabel bebas) dengan satu variabel dependen (variabel terikat) Sugiyono (2014:237). Model regresi linier berganda ialah penjelasan hubungan antara variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas).

Menurut Sugiyono (2018:188) persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefesien Regresi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- X1 = Pendidikan dan Pelatihan
 X2 = Pengalaman Kerja
 e = error (Tingkat Kesalahan)

3.8.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji-t diperlukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel, maka dapat dirumuskan ialah sebagai berikut:

- a. Ho diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y dan nilai P value $< 0,05$
- b. H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y dan nilai P value $> 0,05$

3.8.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji-f menguji pengaruh tiga variabel independen (variabel bebas) secara bersamaan terhadap variabel dependen (variabel terikat). Pada penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru sebagai variabel dependennya.

Untuk memahami hubungan antara dua variabel, dapat dirumuskan dalam istilah berikut:

- a. Ho diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$



- b. Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$

3.3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi secara simultan diaplikasikan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (X1) serta pengalaman kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) secara simultan. Nilai koefisien determinasi ialah nol dan satu. Dimana R^2 nilainya ialah $0 < R^2 < 1$ semakin mendekati 1 nilai koefisien determinasinya (R^2) maka akan semakin erat pengaruh antara kedua variabel tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Sejarah Singkat Perusahaan

Coca-cola pertama kali diperkenalkan pada tanggal 8 Mei 1886 oleh John Styth Pemberton, seorang ahli farmasi dari Atlanta, Georgia, Amerika Serikat. Dialah yang pertama kali mencampur sirup karamel yang kemudian dikenal sebagai Coca-Cola. Frank M. Robinson, sahabat sekaligus akuntan John, menyarankan nama Coca-Cola karena berpendapat bahwa dua huruf C akan tampak menonjol untuk periklanan. Kemudian, ia menciptakan nama dengan huruf-huruf miring mengalir dan lahirlah logo paling terkenal di dunia yang sering kita lihat sekarang.

Sejak tahun 1992, Coca Cola Amatil yang berpusat di Sydney, Australia mengakuisisi semua perusahaan pembotolan Coca Cola di Indonesia. Hasil akuisisi ini membuat perusahaan-perusahaan pembotolan tersebut menjadi satu perusahaan dengan nama Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI). Secara resmi Coca Cola Amatil Indonesia terbagi menjadi dua entitas legal, yaitu PT. Coca Cola Bottling Indonesia (CCBI) dan PT. Coca Cola Distribution Indonesia (CCDI). Pada tanggal 10 Mei 2021, Coca Cola Amatil Indonesia berganti nama menjadi Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia.

PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru ialah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi, terutama distributor minuman ringan (*Soft Drinks*). Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia merupakan sebagai salah satu perusahaan FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) atau barang konsumsi sehari-hari terdepan didunia kembali menegaskan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

komitmennya dalam pengembangan berbagai upaya berkelanjutan (*sustainability*) yang berkontribusi pada kualitas produk dan memiliki peran penting terhadap kepuasan konsumen dan masyarakat umum di Indonesia. Perusahaan ini memasarkan minuman berkarbonasi dengan merek Coca Cola, Fanta dan Sprite, minuman sari buah dengan merek Pulpy, minuman susu dengan merek Nutriboost, minuman teh dengan merek Frestea, dan air mineral dengan merek Ades, serta memiliki dua anak perusahaan, yaitu Coca Cola Bottling Indonesia dibidang produksi, dan Coca Cola Distribution Indonesia untuk bidang distribusi.

Cabang Pekanbaru adalah distributor terbesar yang ada di wilayah Provinsi Riau dan hal ini membuat wilayah pemasaran perusahaan ini lebih besar. Adapun yang menjadi daerah pemasaran perusahaan produk minuman ringan coca cola adalah Kota Madya Pekanbaru dan sekitarnya, Bangkinang – Rantau Berangin, Ujung Batu – Pasir pengaraian, Lipat Kain – Logas, Minas, Sikijang Mati - Kerinci, Siak Buatan Pantai Cermin, Kasikan dan Perawang. Dan diantara daerah pemasaran tersebut kotamadya Pekanbaru dan sekitarnya adalah daerah yang cukup potensial.

Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

Visi perusahaan adalah "Menjadi perusahaan produsen minuman terbaik di Asia Tenggara".

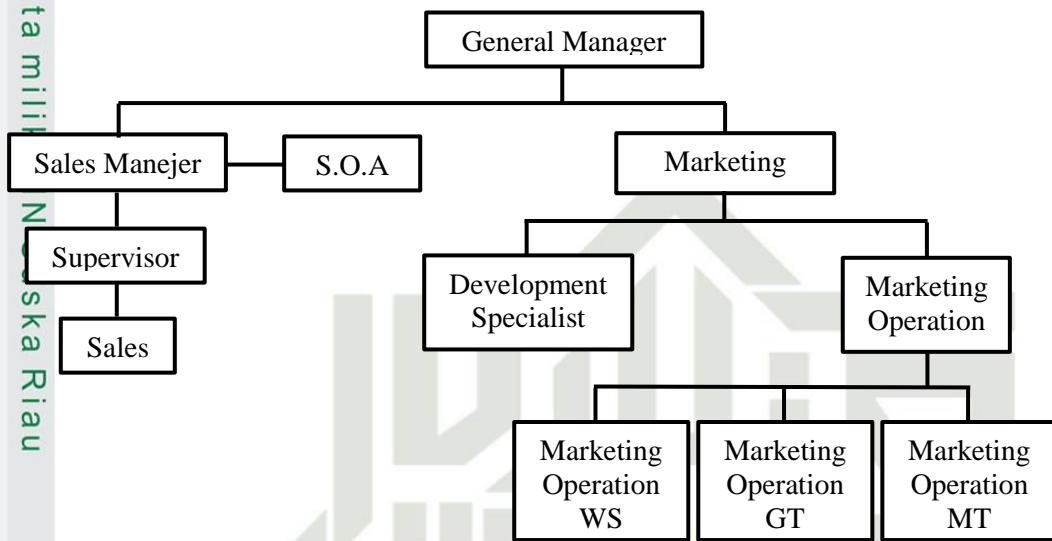
4.2.2 Misi

Misi perusahaan adalah "Memberikan kesegaran kepada pelanggan dan konsumen kita dengan rasa bangga dan semangat sepanjang hari, setiap hari".

4.3 © Hak cipta milik Universitas Sultan Syarif Kasim Riau

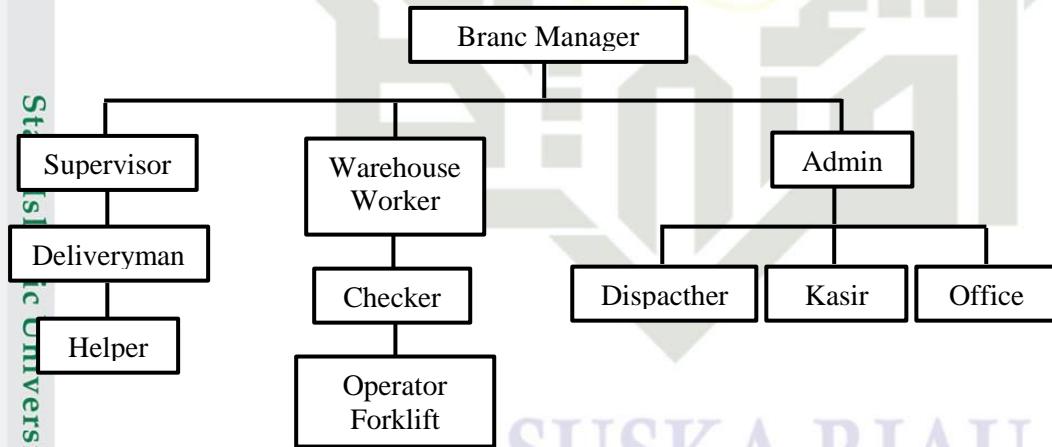
Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bagian Marketing PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru



Sumber: PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru, 2023

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bagian Supply Chain PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru



Sumber: PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru, 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



4.4 © Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

4.4.1 Tugas dan Tanggung Jawab Struktur Organisasi Bagian *Marketing* PT.

Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru

1. *General Manager* (GM)

Bertanggung jawab kepada divisi sales di 3 provinsi yaitu Sumbar, Riau dan Jambi dengan membawahi atau mengepalai 5 orang sales manajer dengan berkoordinasi bersama other function (marketing, logistic, finance) serta memastikan target sales central sumatera operation tercapai dengan baik dan sesuai dengan standar operasional.

2. *Sales Manager* (SM)

Memimpin serta mengkoordinasi langsung dengan distributor untuk ketersediaan barang dan stock ketersediaan barang.

3. *Marketing Operation Office*

Merencanakan dan mengembangkan strategi pemasaran perusahaan, melakukan riset terhadap pelanggan dan pasar, melakukan kegiatan promosi, serta melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap program pemasaran yang telah dilakukan.

4. Marketing Operation WS (WholeSaler/Grosir)

Melakukan penjualan ke gerai atau juga bisa melalui perantara

5. Marketing Operation GT (General Trade)

Bertanggung jawab terhadap target penjualan, terhadap barang dari pabrik. Melakukan penjualan ke toko tradisional, hotel, restoran dan kafe.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

6. **Marketing Operation MT (Modern Trade)**
 Bertanggung jawab terhadap penjualan dan pendistribusian produk.
 Melakukan penjualan ke minimarket, supermarket, Alfamart, Indomaret.
7. ***Development Specialist***
 Mengevaluasi dan mengembangkan program pelatihan karyawan yang ada pada perusahaan.
8. ***Sales Office Administrator (S.O.A)***
 Memeriksakan keakuratan data dalam pesanan, memperbarui catatan penjualan dan pelanggan, memperbaiki laporan penjualan harian, mingguan, bulanan dan tahunan serta memastikan target penjualan terpenuhi dan melaporkan penyimpangan apapun.
9. **Supervisor**
 Memastikan order, pengantaran yang dilakukan oleh sales.
10. **Sales**
 Menjual produk, barang atau layanan kepada pembeli, mencari target, menawarkan produk.

4.4.2 Tugas dan Tanggung Jawab Struktur Organisasi Bagian Supply Chain

PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru

1. ***Branch Manager***
 Mengawasi serta melakukan koordinasi dari kegiatan operasional, melakukan pengembangan kegiatan operasional.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

2. Admin Dispatcher

Memastikan serta memeriksa kondisi stok barang sesuai permintaan, memeriksa ketersediaan stok barang digudang serta mengawasi perpindahan barang untuk ke tahap selanjutnya.

3. Deliveryman

Mengantarkan produk kepada outlet yang telah disorder oleh pembeli dan melakukan penagihan dan penerimaan pembayaran dari pelanggan setelah melakukan pengantaran serta menyetorkannya kekasir.

4. Helper

Membantu memuat produk ke mobil sesuai dengan orderan yang akan diantarkan oleh *deliveryman* dan menurunkan produk sesuai dengan orderan outlet.

5. Operator Forklift

Melakukan aktivitas bongkar muat barang, menempatkan barang sesuai dengan susunan dan jenis barang dan mengoperasikan *forklift* sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Checker

Melakukan pengecekan barang, menjaga kualitas barang, memastikan barang yang dipesan telah siap untuk diberikan, memastikan agar barang di gudang tidak hilang.

7. Warehouse Worker

Memastikan barang yang akan dikirim, mendata barang untuk laporan, memindahkan barang sesuai bagiannya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

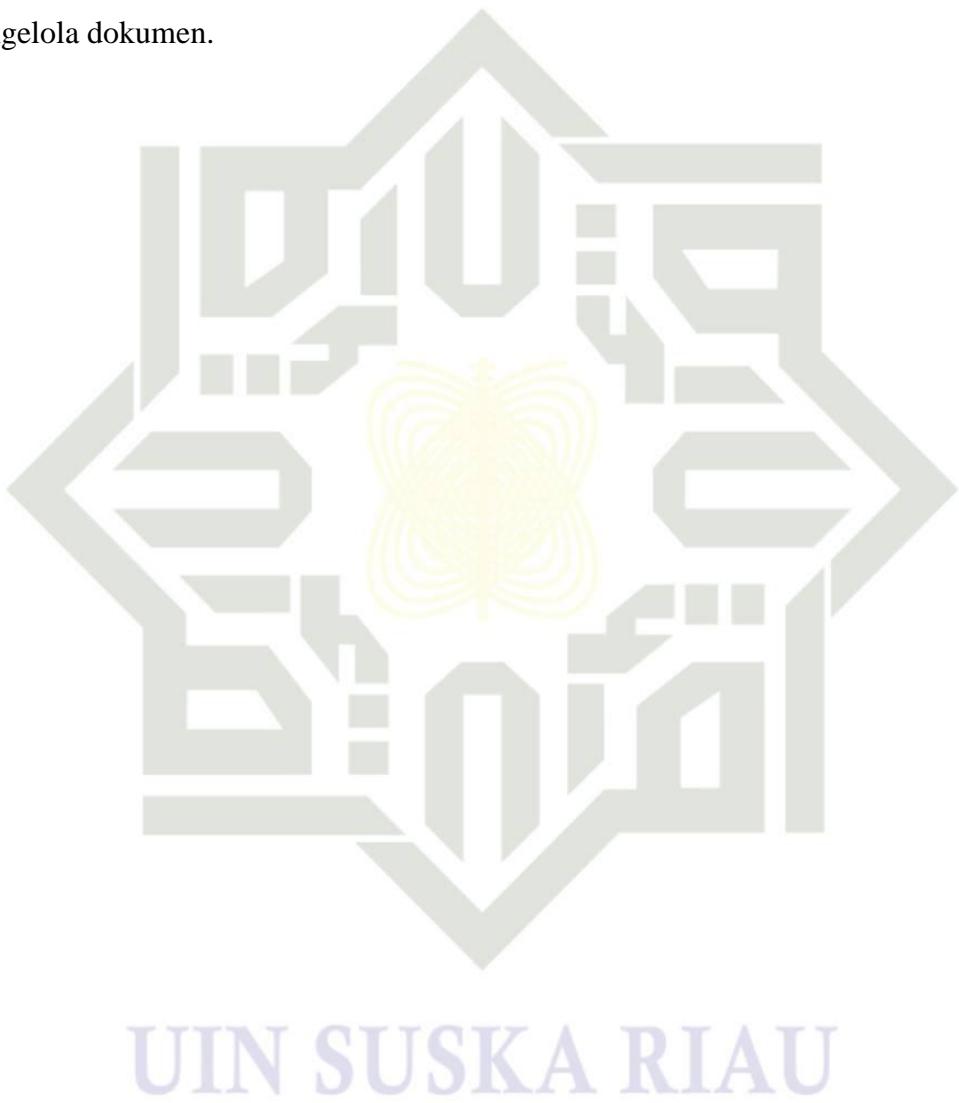
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

8. Admin Kasir

Memeriksa dan mencatat data penjualan, melayani proses transaksi, mengelola keuangan perusahaan.

9. Admin Office

Membuat rekapan data dan melakukan penginputan data serta mengelola dokumen.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

Kesimpulan

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

1. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $(3,463) > t$ tabel $(2,002)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,001 < 0,05$.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $(7,038) > t$ tabel $(2,002)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Pendidikan dan Pelatihan serta pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru. Berdasarkan uji simultan diketahui F hitung sebesar $(62,776) > F$ tabel $(3,156)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
4. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan sebesar $0,827$. Maka dapat disimpulkan bahwa dapat terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square yang dihasilkan sebesar $0,684$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar $68,4\%$ terhadap kinerja karyawan,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Saran

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

1. Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan

Dengan tidak tercapainya target penjualan pada perusahaan seharusnya pihak perusahaan lebih memperhatikan kualitas kerja karyawan. Perusahaan sebaiknya memberikan program pendidikan dan pelatihan yang tepat kepada karyawan terutama bagian sales agar dapat memberikan hasil yang lebih baik dengan pelatihan yang diberikan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kurangnya pengalaman kerja pada karyawan terutama bagian sales akan menyebabkan terjadinya penurunan penjualan pada perusahaan maka dari itu sebaiknya pihak perusahaan perlu memperhatikan lagi proses perekrutan pada karyawan agar dapat membantu karyawan dalam meningkatkan hasil kinerjanya sehingga tidak ada lagi kesalahan dalam menginput data.

3. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan agar penelitian selanjutnya menghasilkan penelitian yang lebih baik dibandingkan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan.



DAFTAR PUSTAKA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Al-Qur'an Karim. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung : PT Madina Raihan Makmur
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Erlina, Rulianti. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wilmar Benih Indonesia*. Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 16 No. 02 Desember 2019
- Firiani. 2020. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar*. Skripsi Universitas Sultan Syarif Kasim Riau. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunawan, Ahmad. 2020. *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yi Shen Industrial*. Businee Management Analysis Journal (BMAJ). Vol. 3 No. 1 April
- Handoko, Hani M.B.A. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Handoko, T. H. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan S.P Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hesti. 2020. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pemeriksa Pada Direktorat Jenderal Pajak*. Jurnal Sekretari & Administrasi (Serasi), Volume 18, No.2, Oktober
- Ilham, Muhammad. 2022. *Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris*. Jurnal Magister Manajemen Unram. Volume II – Issue I – Februari 2022
- Kasmadi dan Nia. 2016. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers



- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta
- Muthia, Amanta. 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru*. JOM Fekon Vol.4 No 1 (Februari)
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung : In Media
- Silviany. 2014. *Pengaruh Pendidikan & Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru*. JOM Fekon Vol.1 No.2 April
- Sinambela, Lijan P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan P. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Teoritik dan Praktik*. Depok : Rajawali Pers
- Sudaryono. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Depok : Rajawali Pers
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Cetakan Kedua*. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2020. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru
- Suwarno. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota LubukLingga*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Volume 24 No. 1 April



Tedi Pitri. 2020. *Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana*. Jurnal Ekonomedia Vol.09 No. 02 Jul-Des 2020

**Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian****LEMBAR KUESIONER**

Kepada

Bapak/Ibu yang terhormat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru” pada prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk megisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Atifa Oktaviani
11970124835

A. Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin :
Laki-Laki Perempuan
3. Umur :
20-25 tahun 31-35 tahun
26-30 tahun Diatas 35 tahun
4. Pendidikan Terakhir :
SD SMA Strata 1
SMP Diploma
5. Lama Bekerja :
 \leq 1 tahun \pm 10 tahun
 \pm 5 tahun \geq 15 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.



B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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**
- a. Bacalah pertanyaan terlebih dahulu secara seksama dari masing-masing pernyataan dan jawablah dengan baik dan benar.
- b. Berikanlah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dan benar menurut Bapak/Ibu.
- c. Masing-masing pernyataan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu:
- | | |
|------------------------------|-----|
| a) Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| b) Setuju (S) | = 4 |
| c) Cukup Setuju (CS) | = 3 |
| d) Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |
- d. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
- e. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.
- f. Terima kasih atas partisipasinya dan selamat bekerja.

PERNYATAAN TENTANG KINERJA KARYAWAN (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Hasil kerja yang baik hanya dihasilkan oleh pegawai yang berkualitas					
2	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target kerja yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan					
4	Banyaknya pekerjaan menjadi tanggung jawab saya					
5	Saya datang bekerja tepat waktu					
6	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya diperusahaan					
7	Saya mampu memberikan inisiatif dalam setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
8	Karyawan diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

9	Kreativitas yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan				
10	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan				

PERNYATAAN TENTANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (X1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Kegiatan pelatihan sangat menunjang tercapainya tujuan pelatihan					
2	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat					
3	Metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan mempermudah saya memahami materi pendidikan dan pelatihan					
4	Materi yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan mempermudah saya mengerjakan tugas yang diberikan					
5	Saya mendapat materi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
6	Materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami					
7	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan saya mampu mengaplikasikan semua materi yang telah diterima untuk melaksanakan pekerjaannya					
8	Saya selalu bersemangat dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan					
9	Pelatih atau instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas					
10	Pelatih atau instruktur selalu siap membantu peserta selama pendidikan dan pelatihan berlangsung					



UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

PERNYATAAN TENTANG PENGALAMAN KERJA (X2)

© **Hak Cipta milik UIN Suska Riau**

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja					
2	Pengalaman kerja yang saya peroleh selama masa kerja, sangat mendukung proses penempatan pekerjaan					
3	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
4	Saya mampu memahami prosedur kerja yang ada didalam perusahaan					
5	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki					
7	Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman seseorang					
8	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan sangat berpengaruh terhadap pengalaman kerja					
9	Penguasaan kerja yang saya miliki lebih baik dibandingkan oleh orang lain					
10	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini					



Lampiran 2 : Tabulasi Kuesioner

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

RESPONDEN	KINERJA KARYAWAN (Y)										TOTAL_Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
R.1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
R.2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
R.3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
R.4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
R.5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	40
R.6	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4	43
R.7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
R.8	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	44
R.9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
R.10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.11	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
R.12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.16	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
R.17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.20	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	43
R.21	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
R.22	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
R.23	4	4	4	3	4	4	2	3	5	4	37
R.24	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
R.25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
R.26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
R.28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
R.29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
R.31	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
R.32	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
R.33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.34	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
R.35	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
R.36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.39	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
R.40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
R.41	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
R.42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.44	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	42
R.45	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
R.46	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
R.47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R.49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.51	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	43
R.52	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
R.53	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
R.54	4	4	4	3	4	4	2	3	5	4	37
R.55	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
R.56	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
R.57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.58	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
R.59	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
R.60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.61	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

RESPONDEEN	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (X1)										TOTAL_X1
	X1.1	X2.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
R.1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
R.2	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	44
R.3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
R.4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	47
R.5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	40
R.6	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40
R.7	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
R.8	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
R.9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
R.10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.11	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
R.12	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
R.13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
R.14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
R.15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
R.19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
R.20	4	4	5	3	4	2	4	5	4	4	39
R.21	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	45
R.22	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	45
R.23	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	40
R.24	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	34
R.25	3	4	4	4	3	2	5	4	4	5	38
R.26	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	34
R.27	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	46
R.28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
R.29	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
R.30	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	36
R.31	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	45
R.32	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	45
R.33	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	39
R.34	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	41
R.35	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	46
R.36	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	46
R.37	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
R.38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R.39	3	5	4	3	4	3	5	5	5	5	42
R.40	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	47
R.41	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	40
R.42	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
R.43	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	36
R.44	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	44
R.45	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
R.46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
R.47	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	46
R.48	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	45
R.49	5	4	5	5	5	3	3	4	4	3	41
R.50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.52	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
R.53	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
R.54	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
R.55	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
R.56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.57	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
R.58	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
R.59	4	4	5	3	4	2	4	5	4	4	39
R.60	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	45
R.61	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	45

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

RESPONDEEN	PENGALAMAN KERJA (X2)										TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
R.1	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	39
R.2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	45
R.3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
R.5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	41
R.6	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
R.7	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
R.8	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	44
R.9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R.11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R.12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
R.14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R.16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.18	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
R.19	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
R.20	5	4	4	5	4	3	3	5	3	5	41
R.21	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
R.22	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
R.23	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
R.24	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	39
R.25	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	40
R.26	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
R.27	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
R.28	5	4	5	5	5	4	3	5	3	5	44
R.29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.30	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
R.31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.32	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
R.33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R.34	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	44
R.35	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
R.36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.37	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	42
R.38	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
R.39	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	42
R.40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.41	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	47
R.42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R.43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.44	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
R.45	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	40
R.46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R.47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.48	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
R.49	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
R.50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.51	5	4	4	5	4	3	3	5	3	5	41
R.52	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
R.53	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
R.54	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
R.55	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	39
R.56	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	40
R.57	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
R.58	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
R.59	5	4	5	5	5	4	3	5	3	5	44
R.60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R.61	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38



REKAP JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL Y

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	28	45.9	45.9	45.9
SS	33	54.1	54.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	3.3	3.3	3.3
S	23	37.7	37.7	41.0
SS	36	59.0	59.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	3.3	3.3	3.3
S	29	47.5	47.5	50.8
SS	30	49.2	49.2	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	3.3	3.3	3.3
S	22	36.1	36.1	39.3
SS	37	60.7	60.7	100.0
Total	61	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:

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

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

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	24	39.3	39.3	39.3
SS	37	60.7	60.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	26	42.6	42.6	42.6
SS	35	57.4	57.4	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3.3	3.3	3.3
CS	6	9.8	9.8	13.1
S	26	42.6	42.6	55.7
SS	27	44.3	44.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	11	18.0	18.0	18.0
S	24	39.3	39.3	57.4
SS	26	42.6	42.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	3.3	3.3	3.3
S	19	31.1	31.1	34.4
SS	40	65.6	65.6	100.0
Total	61	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.

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	6.6	6.6	6.6
	S	22	36.1	36.1	42.6
	SS	35	57.4	57.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

VARIABEL X1

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	6	9.8	9.8	9.8
	S	17	27.9	27.9	37.7
	SS	38	62.3	62.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.6	1.6	1.6
	S	20	32.8	32.8	34.4
	SS	40	65.6	65.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	8.2	8.2	8.2
	S	15	24.6	24.6	32.8
	SS	41	67.2	67.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	4.9	4.9	4.9
	S	15	24.6	24.6	29.5
	SS	43	70.5	70.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.6	6.6	6.6
	CS	11	18.0	18.0	24.6
	S	21	34.4	34.4	59.0
	SS	25	41.0	41.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	21.3	21.3	21.3
	CS	11	18.0	18.0	39.3
	S	20	32.8	32.8	72.1
	SS	17	27.9	27.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	8.2	8.2	8.2
	S	16	26.2	26.2	34.4
	SS	40	65.6	65.6	100.0
	Total	61	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.

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

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	3.3	3.3	3.3
	S	14	23.0	23.0	26.2
	SS	45	73.8	73.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.6	1.6	1.6
	S	20	32.8	32.8	34.4
	SS	40	65.6	65.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	8.2	8.2	8.2
	S	16	26.2	26.2	34.4
	SS	40	65.6	65.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

VARIABEL X2**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	1.6	1.6	1.6
	S	18	29.5	29.5	31.1
	SS	42	68.9	68.9	100.0
	Total	61	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.

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

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	30	49.2	49.2	49.2
SS	31	50.8	50.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	18	29.5	29.5	29.5
SS	43	70.5	70.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	3.3	3.3	3.3
S	22	36.1	36.1	39.3
SS	37	60.7	60.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	3.3	3.3	3.3
S	20	32.8	32.8	36.1
SS	39	63.9	63.9	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	7	11.5	11.5	11.5
S	22	36.1	36.1	47.5
SS	32	52.5	52.5	100.0
Total	61	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.

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

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	12	19.7	19.7	19.7
	S	21	34.4	34.4	54.1
	SS	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	31.1	31.1	31.1
	SS	42	68.9	68.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	12	19.7	19.7	19.7
	S	21	34.4	34.4	54.1
	SS	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	31.1	31.1	31.1
	SS	42	68.9	68.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

©

Hak

Ket

pt

Lampiran 4 : Hasil Output Statistik**UJI VALIDITAS****VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	40.43	18.549	.739	.925
Y.2	40.41	18.079	.752	.924
Y.3	40.51	18.521	.650	.929
Y.4	40.39	17.943	.786	.922
Y.5	40.36	18.501	.768	.924
Y.6	40.39	18.443	.772	.924
Y.7	40.69	16.618	.754	.926
Y.8	40.72	16.738	.772	.924
Y.9	40.34	18.796	.605	.931
Y.10	40.46	17.352	.821	.920

VARIABEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (X1)**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	40.15	17.395	.583	.836
X1.2	40.03	17.632	.742	.828
X1.3	40.08	17.510	.596	.835
X1.4	40.02	18.050	.563	.839
X1.5	40.57	17.582	.346	.865
X1.6	41.00	16.467	.382	.872
X1.7	40.10	16.690	.763	.821
X1.8	39.97	18.266	.572	.839
X1.9	40.03	17.632	.742	.828
X1.10	40.10	16.690	.763	.821

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 (X2)

|

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	40.97	11.766	.532	.840
X2.2	40.87	13.149	.374	.851
X2.3	40.67	12.724	.560	.838
X2.4	40.80	12.294	.549	.838
X2.5	40.77	11.980	.645	.829
X2.6	40.97	11.766	.532	.840
X2.7	41.11	10.603	.710	.822
X2.8	40.69	12.451	.638	.832
X2.9	41.11	10.603	.710	.822
X2.10	40.69	12.451	.638	.832

UJI RELIABILITAS

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	10

VARIABEL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

VARIABEL PENGALAMAN KERJA (X2)

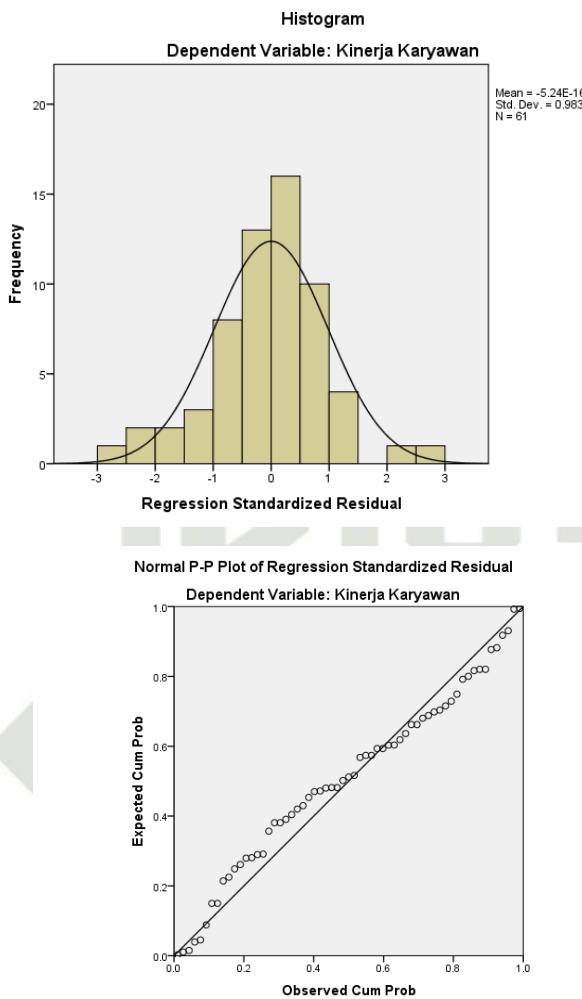
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	10

arif 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.

UJI ASUMSI KLASIK**UJI NORMALITAS****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
Z	61
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	2.63653949
Most Extreme Differences	
Absolute	.100
Positive	.077
Negative	-.100
Test Statistic	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

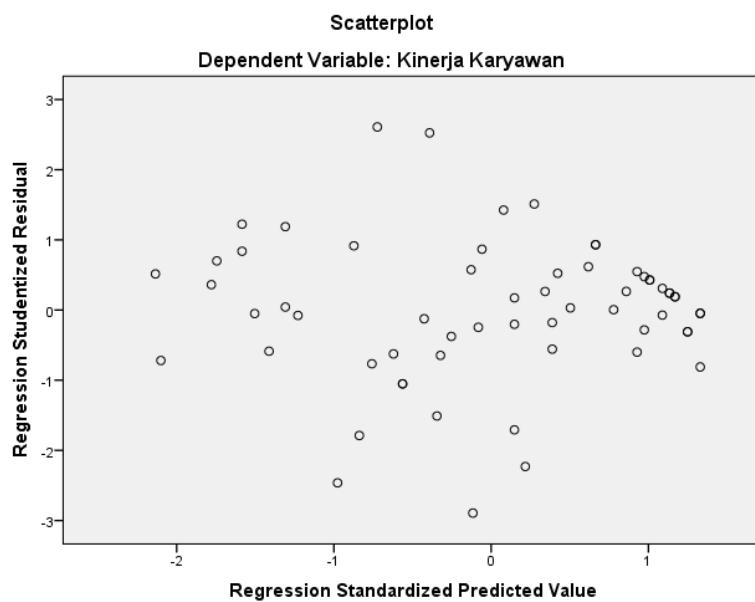
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		Beta					
1 (Constant)	-3.275	4.319		-.758	.451		
Pendidikan dan Pelatihan	.311	.090	.305	3.463	.001	.702	1.424
Pengalaman Kerja	.757	.108	.620	7.038	.000	.702	1.424

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.827 ^a	.684	.673	2.68161	1.348

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UJI HIPOTESIS**ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.275	4.319		-.758	.451
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	.311	.090	.305	3.463	.001
Pengalaman Kerja (X2)	.757	.108	.620	7.038	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

UJI PARSIAL (UJI T)**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.275	4.319		-.758	.451
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	.311	.090	.305	3.463	.001
Pengalaman Kerja (X2)	.757	.108	.620	7.038	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

UJI SIMULTAN (UJI F)**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	902.854	2	451.427	62.776	.000 ^b
Residual	417.080	58	7.191		
Total	1319.934	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X1)

KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.673	2.68161

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X1)



UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail:fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1021/Un.04/F.VII/PP.00.9/1/2023
S i f a t : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 30 Januari 2023 M
8 Rajab 1444 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Atifa Oktaviani
NIM. : 11970124835
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru**" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



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

Coca-Cola EUROPACIFIC PARTNERS

Lamp : -
Hal : **Izin Penelitian**

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

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Permohonan Izin Penelitian yang diajukan kepada kami mahasiswa atas nama:

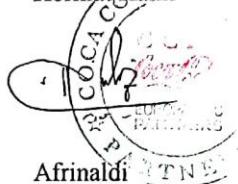
Nama : Atifa Oktaviani
Jurusan : Manajemen
NIM : 11970124835

Dengan ini kami memberikan izin kepada Mahasiswa tersebut diatas untuk melakukan penelitian di PT Coca-cola.

Demikian lah surat balasan ini dibuat untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 16 Maret 2023

Hormat Kami



PT. Coca-Cola Distribution Indonesia
Sales Center Pekanbaru, Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang KM 14,5 Pekanbaru Riau
Phone (0761)7078781/82 (Hunting), Website: www.coca-colabottling.co.id

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



BIOGRAFI PENULIS

Atifa Oktaviani, lahir di Pekanbaru pada tanggal 20 Oktober 2000, penulis merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Syafrinaldi (Alm) dan Ibu Yusnizar dari dua bersaudara, kakak perempuan bernama Fika Filia Cani, S.Si.

Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SDN 184 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2012. Selanjutnya penulis melanjutkan jenjang pendidikan di SMP Muhammadiyah 1 Pekanbaru, dan lulus pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMKN 4 Pekanbaru, dan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2019, penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil jurusan Manajemen S1 dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selama masa perkuliahan penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT.Coca Cola Official Distributor Kota Pekanbaru pada tahun 2022 dan melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama kurang lebih 2 bulan di Desa Lubuk Sakai, Kecamatan Kampar Kiri Tengah, Kabupaten Kampar.

Penulis melaksanakan ujian oral *Comprehensive* pada hari Kamis tanggal 11 Mei 2023 dengan judul skripsi “**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLA EUROPACIFIC PARTNERS (CCEP) INDONESIA KOTA PEKANBARU**” dan dinyatakan lulus sebagai Sarjana Ekonomi (SE).