

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTI INDOSAWIT SUBUR  
KABUPATEN PELALAWAN**

**SKRIPSI**



**UIN SUSKA RIAU**

**OLEH**

**MUHAMMAD INDRA GUNAWAN**

**NIM: 11970114986**

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

**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.

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTI INDOSAWIT SUBUR  
KABUPATEN PELALAWAN**

**SKRIPSI**

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



**UIN SUSKA RIAU**

**OLEH**

**MUHAMMAD INDRA GUNAWAN**

**NIM: 11970114986**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2023**



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Muhammad Indra Gunawan  
 NIM : 11970114986  
 Jurusan : S1 Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan.  
 Tanggal Ujian : 27 Juni 2023

**Tim Penguji**

Ketua penguji  
 Dr. Mahendra Romus, M.Ec

Sekretaris  
 Hijratul Aswad, SE, M.Ak

Penguji I  
 Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si

Penguji II  
 Tasriani S.Ag, M.Ag



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD INDRA GUNAWAN  
 NIM : 11970114986  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
 JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTI INDOSAWIT SUBUR KABUPATEN PELALAWAN.

DISETUJUI OLEH  
 PEMBIMBING

**DR. HARIZA HASYIM, SE, M.Si**  
 NIP. 19760910 200901 2 003

MENGETAHUI

KETUA PRODI SI MANAJEMEN

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



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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Indra Gunawan  
 NIM : 11970114906  
 Tempat/Tgl. Lahir : Siak, 30 Oktober 2000  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : SI Manajemen  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:  
Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja  
Manajemen Pada PT. Inti Indosawit Subir Kabupaten  
Pelatarawan

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 sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Dibuat pada tanggal 19 Juni 2023  
 Di buat pernyataan  
  
 M. Indra Gunawan  
 NIM : 11970114906

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**ABSTRAK**

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT INTI INDOSAWIT SUBUR  
KABUPATEN PELALAWAN**

Oleh

**MUHAMMAD INDRA GUNAWAN**

**NIM: 11970114986**

Penelitian ini dilakukan pada PT Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 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 versi 26. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh terhadap PT Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan. Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan. Besaran pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan sebesar 56,3% sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF TRAINING AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT INTI INDOSAWIT SUBUR PELALAWAN REGENCY

By

MUHAMMAD INDRA GUNAWAN

NIM: 11970114986

*This research was conducted on PT. Inti Indosawit Subur Pelalawan Regency. The purpose of this study was to determine whether Training and Work Motivation had a partial effect on Employee Performance in PT. Inti Indosawit Subur Pelalawan Regency. The population in this study was all employees of PT. Inti Indosawit Subur, Pelalawan Regency. The sample in this study was 50 employees using the census method or saturated sampling. In this study using quantitative descriptive data analysis using multiple linear regression analysis methods and the data was analyzed using SPSS program version 26. The results in this study show that partially the training has an effect on PT. Inti Indosawit Subur Pelalawan Regency. Work Motivation has a partial effect on the performance of PT. Inti Indosawit Subur employees, Pelalawan Regency. Training and Work Motivation have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Inti Indosawit Subur, Pelalawan Regency. The amount of influence of Training and Motivation on the performance of PT. Inti Indosawit Subur employees of Pelalawan Regency was 56.3% while the remaining 43.7% was influenced by other variables that were not used in this study.*

**Keywords: Training, Work Motivation and Employee Perfomance**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## KATA PENGANTAR

Assalamu‘alaikum Wr. Wb.

*Al-hamdulillahirobbil‘alamin*, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan dan hidayahnya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasullullah Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Strata I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Suksesnya penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa buat Almarhum Ayahanda Supriadi dan Ibunda Sujariah serta kedua adik perempuan saya yang telah memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberikan dukungan moral, spiritual kepada penulis mulai dari menjalankan pekuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
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.



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Jurusan SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku sekretaris Jurusan SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
9. Terima kasih kepada PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
10. Seluruh teman-teman seperjuangan MSDM B, terimakasih atas kebersamaannya selama perkuliahan dan telah memberikan doa, waktu

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita tetap terjalin selamanya.

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 13 Juni 2023

Penulis,

UIN SUSKA RIAU

**MUHAMMAD INDRA GUNAWAN**

**NIM: 11970114986**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penulisan.....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.3 Keterkaitan MSDM dengan Kinerja Karyawan .....	14
2.2 Kinerja .....	15
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	15
2.2.2 Teori Kinerja .....	16
2.2.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	16
2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	17
2.2.5 Indikator Kinerja .....	18
2.3 Pelatihan Kerja .....	19
2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	19
2.3.2 Keuntungan Pelatihan .....	20
2.3.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Pelatihan .....	21
2.3.4 Indikator Pelatihan .....	22
2.4 Motivasi Kerja .....	23
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	23

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2.4.2 Teori Motivasi.....	26
2.4.3 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja.....	26
2.4.4 Aspek Motivasi Kerja .....	27
2.4.5 Indikator Motivasi Kerja.....	28
2.5 Pandangan Islam .....	29
2.5.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja .....	29
2.5.2 Pandangan Islam Terhadap Pelatihan Kerja .....	30
2.5.3 Pandangan Islam Terhadap Motivasi Kerja .....	31
2.6 Penelitian Terdahulu .....	32
2.7 Kerangka pemikiran.....	36
2.8 Konsep Operasional Variabel .....	37
2.9 Hipotesis Penelitian.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
3.1 Waktu Dan Lokasi Penelitian .....	41
3.2 Jenis Sumber Data.....	41
3.2.1 Data primer.....	41
3.2.2 Data sekunder.....	41
3.3 Populasi Dan Sampel.....	42
3.3.1 Populasi .....	42
3.3.2 Sampel.....	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.4.1 Kuesioner .....	43
3.4.2 Teknik Wawancara.....	43
3.5 Teknik Analisis Data.....	43
3.5.1 Uji Validitas .....	44
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	44
3.6 Uji Asumsi Klasik .....	44
3.6.1 Uji Normalitas.....	44
3.6.2 Uji Heterokedastisitas .....	45
3.6.3 Uji multikolinieritas .....	45

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

3.6.4 Uji Autokorelasi .....	45
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda .....	46
3.8 Uji Hipotesis .....	46
3.8.1 Uji Parsial (Uji T).....	46
3.8.2 Uji Simultan (Uji F) .....	47
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	47

**BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN ..... 48**

4.1 Sejarah Singkat PT. Inti Indosawit Subur .....	48
4.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	50
4.2.1 Visi .....	50
4.2.2 Misi .....	51
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	51
4.4 Tugas dan Wawenang Setiap Bagian .....	52
A. Kepala Tata Usaha .....	52
B. Kerani Pembukuan .....	53
C. Kerani Personalia.....	53
D. Admin Tanaman.....	53
E. Kepala gudang .....	53
F. Kepala keamanan .....	53
G. Kerani divisi .....	53
H. Operator komputer .....	54
I. Kerani RSPO (Roundtable On Sustainabel Palm Oil).....	54
J. Asisten 01,02,03 .....	54
K. Krani 01,02,03,04.....	54
L. Krani 05 Plasma.....	54
M. Mandor tranport.....	54
N. Mudim/ Mantri /Bidan .....	54
4.5 Aktivitas Perusahaan.....	54

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 58**

5.1 Karakteristik Responden .....	58
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	60
5.2.1 Kinerja Karyawan (Y).....	61
5.2.2 Pelatihan (X1) .....	63
5.2.3 Motivasi Kerja (X2) .....	65
5.3 Uji Kualitas Data.....	67
5.3.1 Uji Validitas .....	67
5.3.2 Uji Reliabilitas .....	69
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	70
5.4.1 Uji Normalitas.....	70
5.4.2 Uji Multikolinearitas .....	71
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	72
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	73
5.5 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	74
5.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	75
5.5.2 Uji Simultan (Uji f).....	77
5.5.3 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	78
5.6 Pembahasan.....	79
5.6.1 Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan .....	79
5.6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan.....	80
5.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan .....	81
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>82</b>
6.1 Kesimpulan .....	82
6.2 Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Kantor dan Lapangan pada PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan .....	3
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Kantor Dan Lapangan PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan .....	4
Tabel 1.3 Jenis Pelatihan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Posisi Jabatan dan jumlahnya .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel .....	37
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	59
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y) .....	61
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pelatihan (X1).....	63
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X2) .....	65
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1) .....	68
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	69
Tabel 5.11 Rekapitulasi Uji Reliabilitas .....	69
Tabel 5.12 Uji Normalitas.....	71
Tabel 5.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 5.14 Hasil Uji Autokorelasi .....	74
Tabel 5.15 Regresi Linear Berganda.....	74
Tabel 5.16 Uji Parsial (Uji T) .....	76
Tabel 5.17 Uji Simultan (Uji F) .....	77
Tabel 5.18 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 hirarki kebutuhan Maslow Usmara .....	24
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan.....	52
Gambar 5.1 Uji Heterokedastisitas.....	73



### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang perlu digali dan dibangun untuk mendapatkan karyawan yang unggul untuk bekerja. Sumber daya manusia yang berkualitas dengan sikap dan keterampilan yang baik untuk menciptakan hasil kerja kualitas bagus juga. Kinerja karyawan dapat tercapai jika setiap bagian didalam organisasi berintegrasi dengan baik dan dapat menjalankan perannya dengan baik. Menurut

**Sedarmayanti (2017)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya: sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), Pendidikan atau pelatihan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, iklim kerja, Sarana dan prasarana. Dan dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diatas maka peneliti dapat mengambil pelatihan dan motivasi kerja sebagai upaya dalam peningkatan kinerja karyawan.

**Mangkunegara (2016)** mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam pengukuran kinerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama antar rekan kerja dan inisiatif individu.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**Sinambela (2017)** Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan rutin sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Pelatihan itu sendiri merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis, dalam rangka meningkatkan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Latihan-latihan yang baik diperlukan setiap saat, baik itu untuk karyawan baru maupun karyawan-karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tersebut.

**Sedarmayanti (2017)** Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu hal. Dalam kenyataannya karyawan-karyawan yang dikatakan mempunyai motivasi yang baik mereka yang mempunyai semangat dan berkeinginan untuk maju dan berkembang. Sebaliknya karyawan-karyawan yang tidak termotivasi adalah mereka yang bermalas-malasan dan tidak mempunyai ambisi untuk maju dan berkembang serta selalu menyalahkan kondisi lingkungan tempat dimana mereka bekerja.

PT. Inti Indosawit Subur adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang terkemuka di Provinsi Riau, Untuk dapat menjalankan oprasionalnya, maka PT. Inti Indosawit Subur ini membutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja, keterampilan, keuletan dan motivasi kerja yang baik, agar dapat membantu pencapaian visi dan misi dari PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan. Berikut adalah tabel jumlah karyawan bagian kantor dan lapangan unit Kantor Kebun Buatan pada PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Kantor dan Lapangan Unit KBN pada PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan berdasarkan jabatannya.**

NO	Keterangan	Jumlah Karyawan	Persentase jumlah karyawan %
1	Kepala Tata Usaha	1	1,98 %
2	Kerani Pembukuan	2	3,96%
3	Kerani Personalia dan Pembelian	6	11,88%
4	Operator Komputer	2	3,96%
5	Pembantu Humas	2	3,96%
6	Opas Kantor Kebun	4	7,92%
7	Kerani gudang	6	11,88%
8	Civil Engineerin	2	3,96%
9	Kerani tanaman	3	5,94%
10	Askep R.1 dan Askep R.2	2	3,96%
11	Asisten 01, 02, 03,	3	5,94%
12	Kerani afdeling	3	5,94%
13	Kerani produksi	2	3,96%
14	Kerani traksi	1	1,98%
15	Kerani 01, 02, 03, 04	4	7,92%
16	Kerani 05 Kebun Plasma	5	9,9%
17	Kepala gudang	1	1,98%
18	RSPO	1	1,98%
	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Bag.Personalia KBN PT Inti Indosawit Subur Kabupaen Pelalawan, 2022

Dari data Tabel 1.1 diatas menunjukkan jumlah karyawan pada PT. Inti indosawit subur kabupaten pelalawan yang berjumlah 50 karyawan, karyawan yang diambil atau dijadikan objek penelitian ialah karyawan bagian kantor dan lapangan karena untuk memudahkan peneliti dalam mendapatkan data yang diperlukan oleh peneliti. Dari data diatas menunjukan posisi jabatan karyawan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

pada perusahaan PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan memiliki beraneka ragam posisi jabatan didalam perusahaan ini yang bertugas sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

Kinerja sangat penting untuk mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan perusahaan kepadanya, Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan dari suatu perusahaan itu berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Menurut **Angga Surya Pratama Tanjung (2020)** dengan judul penelitian “ Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan, kinerja karyawan sangat dipengaruhi pelatihan dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan, untuk itu perusahaan harus lebih meningkatkan dan mengintensifkan pemberian pelatihan dan motivasi kerja kepada seluruh karyawan. Berikut tabel mengenai penilaian kinerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan.

**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Bagian Kantor dan Lapangan PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan Tahun 2020-2021**

	2020				2021			
	Predikat	Nilai	karyawan	Persentase	Predikat	Nilai	karyawan	Persentase
	Baik sekali	80-94	7	9,9%	Baik sekali	80-94	5	13,86%
	Baik	60-78	31	59,4%	Baik	60-78	30	61,38%
	Cukup	40-59	12	29,7%	Cukup	40-59	15	23,76%
	<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>			<b>50</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Bag. Personalia KBN PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan,2022*

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Bedasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa dengan hasil ukuran dari kinerja masing-masing individu pada tahun 2020-2021 dengan masing-masing *persentase* 1,98% yaitu kinerja karyawan PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan masih berada dibawah standar kinerja yang ditentukan oleh perusahaan. Pada tahun 2020 predikat baik sekali berjumlah 5 orang, baik 30 orang, dan cukup 15 orang. Sedangkan pada tahun 2021 predikat baik sekali menjadi 7 orang, baik tetap 31 orang dan cukup menurun menjadi 12 orang tetapi walaupun pada tahun 2021 predikat cukup menurun standar kerja karyawan masih kurang atau belum sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam hal ini pihak manajemen dituntut untuk bisa meningkatkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur kurang atau mengalami penurunan yaitu pelatihan yang kurang berkelanjutan, seperti layaknya karyawan baru mereka kurangnya diberikan pelatihan oleh *trainer* secara langsung di area produksi misalnya, karena mereka hanya di beri teori oleh *trainer* tanpa diarahkan, sehingga ketika karyawan baru terjun dilapangan hanya karyawan lama saja yang mengajarkan karyawan baru.

Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang cukup mengenai pekerjaanya sehingga karyawan tersebut dapat memaksimalkan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaannya. Pelatihan didalam perusahaan dirasa mampu untuk mengubah dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, berikut ini jenis pelatihan yang di adakan oleh PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan.

**Tabel 1.3 Jenis Pelatihan pada PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Posisi Jabatan dan jumlahnya pada tahun 2022**

No	Jabatan	Jenis Pelatihan
1	Asistensi 01,02,	<i>Plantation Center Of Excellence (PCOE)</i>
2	Kerani 01,02,03,04,05 kebun plasma	<i>Geographic Information System (Gis)</i>
3	Data center	<i>Good Agriculture Practice Untuk Meningkatkan Produksi Kelapa Sawit Yang Sustainable.</i>
4	Kerani personalia	<i>Refresh Standard Oprasional Prosedur</i>
5	Kerani keuangan	<i>Accounting And Cost Control (ACC)</i>
6	Askep 1 dan 2	Koordinasi Dengan Pabrik Kelapa Sawit (PKS)
7	Krani tanaman	Pengendalian Gulma Pada Tanaman Menghasilkan.

*Sumber: Training Center PT.Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan, 2022*

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa pelatihan yang telah dilakukan ini berfokus pada bidang-bidang yang memang membutuhkan pelatihan. Pelatihan ini bersifat untuk membekali para karyawan untuk menambahkan keterampilan dalam bekerja. Pelatihan yang paling dominan dan sering dilakukan oleh perusahaan adalah asisten kebun, kerani personalia, kerani keuangan, Asistensi 01,02, Kerani 01,02,03,04,05 kebun plasma, Kerani afdeling. Dalam pelatihan ini yang paling diutamakan adalah asistensi dan kerani kebun karena bagian ini sangat membutuhkan kemampuan dan keterampilan yang lebih dalam membuat keputusan yang lebih tepat dalam bekerja.

Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh dari hasil Pra Riset dengan bagian personalia diketahui bahwa Program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yaitu PT. Inti Indosawit Subur dikatakan kurang berkelanjutan dan tidak setara untuk semua karyawan pada perusahaan sehingga menjadi kendala bagi karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

dalam bekerja. Hal ini juga menghalangi karyawan untuk menambah informasi dan mengembangkan potensi serta kurang dapat meningkatkan efisiensi operasionalnya.

Metode pelatihan yang diterapkan di PT. Inti Indosawit Subur adalah dengan metode *internal* dan *eksternal* perusahaan. Metode Eksternal yaitu pelatihan yang diberikan oleh organisasi lain di luar PT.Inti Indosawit Subur, yaitu dengan mengirimkan karyawan untuk melanjutkan pelatihan pendidikan organisasinya. Metode internal adalah melatih karyawan untuk memimpin yang dilakukan dibagian Inspeksi/Kantor/Departemen, PT.Inti Indosawit Subur, dimana narasumber atau *trainer* berasal dari karyawan perusahaan atau kemitraan dengan organisasi di luar perusahaan.

Pada PT.Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan tidak hanya dilaksanakan pelatihan secara profesional oleh perusahaan, juga memberikan motivasi sebagai dorongan untuk karyawan mau berkerja keras dan mencurahkan segala kemampuan dan keterampilannya untuk berprestasi dengan baik dan memberikan tujuan organisasi lebih baik. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan PT Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan kepada karyawannya memberi upah sesuai dengan (UMP) Upah Minimum Provinsi pada provinsi Riau, bonus, uang saku dan sembako dan fasilitas yang diberikan rumah, listrik, air serta BPJS Kesehatan dan juga BPJS Ketenagakerjaan.

Motivasi kerja merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Dalam hal ini pemberian motivasi kerja juga dirasa kurang adil, karena adanya pembedaan karyawan dalam mendapatkan

peningkatan karier atau kenaikan jabatan. Masih kentalnya sistem kekeluargaan dan kekerabatan dalam atasan membuat karyawan merasa tidak semangat dalam bekerja dalam meningkatkan kinerja. Fenomena yang lain juga dapat dilihat dari jabatannya dan sifat pekerjaannya, masih banyak ditemukan perbedaan jenis pekerjaan karyawan dengan tingkat pendidikannya atau sering disebut dengan istilah orang yang tepat pada tempatnya dan menduduki jabatan sesuai kemampuannya (*the right man on the right place*).

Pelatihan dan motivasi kerja karyawan yang maksimal yang telah di jelaskan diatas untuk karyawan agar mereka dapat bekerja dengan optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan pelatihan yang baik akan menyebabkan karyawan dapat berkinerja lebih baik dan motivasi kepedulian karyawan, karyawan tidak dapat berkinerja baik dan sebaliknya. dihasilkan juga tidak akan optimal, sehingga menciptakan efisiensi kerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Perusahaan telah memberikan kebutuhan yang memadai untuk menunjang karyawan dalam bekerja, akan tetapi dalam hal ini terdapat permasalahan dalam perusahaan yang perlu diteliti. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas maka peneliti merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INTI INDOSAWIT SUBUR KABUPATEN PELALAWAN”**.

### 1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1. Apakah pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan?
2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Indosawit Subur Kecamatan Pelalawan?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti indosawit subur kabupaten pelalawan?

#### Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pelatihan dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

- a) Bagi penulis

Sebagai wahana latihan pengembangan kemampuan dalam penerapan teoritis yang didapat diperkuliahaan.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

b) Bagi akademis

Penelitian ini bermanfaat untuk menjadikan sebagai bahan bacaan untuk menambah pengetahuan dan bahan penyusunan penelitian serupa dan lebih mendalam.

c) Penelitian berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi mahasiswa khususnya jurusan manajemen sumber daya manusia untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan penelitian ini dibagi ke dalam VI (enam) bab, dimana masing-masing bab terdapat sub-sub bab, antara lain sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini di menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

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

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian.

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

Pada bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

## BAB IV

### : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini penulis membahas tentang gambaran umum organisasi yang berisi sejarah, struktur organisasi pada perusahaan.

## BAB V

### : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan mengenai hasil dari penelitian setelah itu dibahas untuk mendapatkan masalah dalam penelitian.

## BAB VI

### : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis menyampaikan kesimpulan serta masukan dari penulis berdasarkan hasil penelitian.

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sofyandi (2013)**, “Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai strategi dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, dalam setiap kegiatan atau fungsi. Operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, jabatan meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, motivasi kerja, hubungan kerja, hingga pemutusan hubungan kerja, yang meningkatkan kontribusi efektif sumber daya manusia organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut **Sedarmayanti (2017)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip:

- a. Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
- b. keberhasilan sangat mungkin dicapai jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- c. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

**Widodo (2015)** menjelaskan Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup menilai kebutuhan sumber daya manusia, membantu orang untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya penting tersebut dengan memberikan insentif dan alokasi yang tepat, untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan organisasi. dimana departemen SDM berada.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan hingga penutupan sumber daya manusia guna mengatur tenaga kerja agar lebih efektif dan efisiensi dalam membantu mencapai tujuan perusahaan.

### 2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Yusuf (2015)**, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi efektif orang atau tenaga kerja untuk organisasi atau bisnis dengan cara yang strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial.

Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2017)** Tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan saran kepada manajemen atas kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi/perusahaan memiliki sumber daya manusia yang dinamis dan sangat efektif yang diperlengkapi untuk menghadapi perubahan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- b. Menjaga dan menerapkan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan karyawan agar tidak mengganggu pencapaian tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen
- e. organisasi.
- f. Membantu mengembangkan arah dan strategi seluruh organisasi/perusahaan dengan memperhatikan aspek SDM.
- g. Dukung dan ciptakan kondisi untuk membantu mengarahkan manajer mencapai tujuan.

### 2.1.3 Keterkaitan MSDM dengan Kinerja Karyawan

Baik strategi maupun model deskriptif tidak memberikan banyak wawasan tentang bagaimana kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) diterjemahkan ke dalam kinerja tinggi. Mereka menganggap MSDM sebagai satu-satunya penjelasan untuk kinerja tinggi dan menyarankan bahwa ketika subsistem yang berbeda, termasuk subsistem MSDM, dihubungkan dan saling mendukung, maka kinerja yang lebih tinggi dimungkinkan. Orang yang tepat akan berada di tempat yang tepat untuk melakukan hal yang benar. Ini adalah model manajemen organisasi, terutama dalam versi strategisnya. Model deskriptif, karena berakar pada hubungan sosial, harus lebih mementingkan peran aktif karyawan, terutama dalam negosiasi pesanan. **Noviari (2020)**

Pendekatan normatif berakar dalam pada psikologi organisasi dan didasarkan pada teori perilaku yang lebih rendah dan lebih spesifik.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Dhipotesiskan bahwa praktik MSDM yang baik meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Unsur-unsur yang membentuk praktik "*adaptif*" berasal dari teori-teori khusus tentang komitmen organisasi, rancangan misi, penetapan tujuan, dan sebagainya. Fitur utama dari pendekatan ini adalah bahwa MSDM memberikan integrasi yang koheren dari teori-teori perilaku ini dan menggambarkan hubungan antara praktik dan kinerja. Dimungkinkan untuk mengembangkan teori keselarasan, yang menjelaskan berbagai kaitan dengan kinerja, baik pada tingkat strategis yang lebih luas maupun pada tingkat praktik SDM yang lebih spesifik. Dari yang terakhir, teori motivasi ekspektasi memberikan dasar yang mungkin untuk mengembangkan alasan yang lebih ketat untuk hubungan antara praktik dan kinerja MSDM. **Noviari (2020)**.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2015)** Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Menurut **Wibowo (2016)**, kinerja adalah proses bagaimana pekerjaan dilakukan untuk mencapai hasil kerja. Namun hasilnya sendiri juga berbicara tentang kinerja. Menurut **Rivai** dalam **Rusby (2017)** Kinerja merupakan suatu perilaku hasil nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja karyawan menurut **Kasmir (2016)** adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hal tersebut diberikan dalam suatu periode tertentu, kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah perilaku nyata yang diungkapkan oleh orang-orang sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

### 2.2.2 Teori Kinerja

Menurut **Sinambela (2012)** kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang berpandangan bahwa seseorang akan menunjukkan kinerja yang optimal jika ia menerima manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan wajar (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas menunjukkan bahwa kinerja optimal akan tercapai jika karyawan mempersepsikan keadilan. Berbagai indikator dari teori ini adalah manfaat yang dirasakan, pemberian motivasi, keadilan dalam pembagian tugas, dan penerimaan insentif.

### 2.2.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat **Dauids (1965)** dalam **Mangkunegara (2013)**, yaitu:

- a. Faktor kemampuan adalah kemampuan karyawan yang terdiri dari kemampuan potensial dan kemampuan realitas. Karyawan yang



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

memiliki IQ di atas rata-rata ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai.

- b. Faktor motivasi adalah motivasi yang terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan yang harus dicapai.

Menurut **Rivai (2012)** dalam **Dinata, A.H. (2022)** mengemukakan tujuan penilaian kinerja secara umum yaitu sebagai berikut:

- a. Melakukan peninjauan terhadap kinerja karyawan dimasa lalu.
- b. Mendapatkan data sesuai dengan fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
- c. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
- d. Menganalisa kemampuan organisasi.
- e. Melihat prestasi dari kinerja karyawan secara realistis.
- f. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan didalam organisasi.
- g. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan yang diterapkan didalam organisasi.
- h. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- i. Memungkinkan manajemen dalam melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.

### 2.2.5 Indikator Kinerja

Menurut **Robbins (2011)** dalam **Dinata, A. H. (2022)**, terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

#### a. Kualitas (mutu)

Kualitas adalah sejauh mana suatu proses atau hasil dari melakukan suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Semakin sempurna suatu produk maka semakin baik kinerjanya, begitu pula sebaliknya jika kualitas produk rendah maka efisiensinya juga akan rendah.

#### b. Kuantitas (kuantitas)

Kinerja juga dapat diukur dengan melihat kuantitas (kuantitas) yang dihasilkan oleh seseorang.

#### c. Ketepatan waktu (waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu ditetapkan batas waktu penyelesaian pekerjaan. Artinya ada tenggat waktu minimal dan maksimal yang harus dipatuhi.

#### d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi, tenaga, uang, teknologi, bahan baku. Dimaksimalkannya dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya yang akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen dalam bekerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaanya.

## 2.3 Pelatihan

### 2.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut **Sinambela (2017)** pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan rutin sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut **Widodo (2015)** pelatihan adalah rangkaian kegiatan individu yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis agar mereka dapat tampil secara profesional dalam bidangnya. Menurut **Rivai dan Sagala (2011)** pelatihan adalah proses sistematis mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan berfokus pada keterampilan dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan saat ini. Menurut **Sedarmayanti (2013)** mengatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang melibatkan proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan saat ini, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang menekankan pada praktik ketimbang teori.

Dari beberapa definisi di atas, pelatihan adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan melatih kemampuan, keterampilan, kompetensi dan pengetahuan karyawan untuk melaksanakan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

pekerjaan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan disuatu perusahaan. Pelatihan kerja juga bukan merupakan pemborosan mengingat hasil atau manfaatnya jauh lebih besar dari pada biaya atau waktu yang harus disediakan.

### 2.3.2 Keuntungan Pelatihan

Menurut **Kasmir (2016)** adapun keuntungan baik bagi karyawan maupun perusahaan setelah mengikuti pelatihan sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja, karyawan yang memiliki disiplin kerja juga tentu mengikuti pelatihan yang diadakan dan setelah mengikuti pelatihan maka disiplin kerjanya akan tertanam.
- b. Perilaku karyawan, karyawan yang mengikuti pelatihan juga akan mampu mengubah pandangan atau perilaku, karyawan kearah yang lebih positif. Artinya selama pelatihan karyawan akan dididik untuk mengikuti sesuai peraturan yang perusahaan berikan.
- c. Akan memiliki kemampuan, karyawan memiliki kemampuan yang diberikan kepadanya maka dari itu setelah diadakanya pelatihan maka karyawan akan mampu menguasai pekerjaanya.
- d. Sikap dan mental karyawan, juga dilatih untuk menanamkan sikap mental menjadi lebih baik, dan memiliki sikap mental yang positif dari sebelumnya. Kerja sama, lembaga pelatihan karyawan dibentuk untuk dapat bekerja sama antara teman dan saling menghargai. Kerja sama antara karyawan ini berlanjut agar nantinya mereka dapat bekerja sama sehingga kepentingan individu dapat diminimalkan.

#### Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 2.3.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan menurut **Marwansyah (2014)** meliputi:

- a. Program pelatihan perlu dukungan manajemen dari perusahaan yang harus mendapat dukungan penuh dari manajemen puncak organisasi. Dukungan ini harus spesifik dan harus dikomunikasikan ke seluruh bagian organisasi. Selain itu, dukungan tersebut harus diwujudkan dalam bentuk penyediaan sumber daya yang cukup untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
- b. Komitmen para ahli dan generalis dalam manajemen sumber daya manusia. Kebutuhan akan komitmen dan partisipasi yang kuat dari para manajer pada umumnya dalam manajemen sumber daya manusia, dan khususnya para manajer spesialis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
- c. Perkembangan teknologi Kemajuan teknologi tidak hanya mempengaruhi identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, tetapi juga pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.
- d. Kompleksitas organisasi dalam kompleksitas organisasi, seorang karyawan yang berhasil harus terus meningkatkan atau memperbaharui keterampilan mereka dan mengembangkan sikap yang memungkinkan mereka tidak hanya beradaptasi dengan perubahan, tetapi untuk menerima dan bahkan mencari perubahan.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- e. Gaya belajar keberhasilan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika kami mengatakan seseorang telah belajar, kami tidak mengacu pada perubahan perilaku sementara. Seseorang dikatakan telah belajar apakah suatu perubahan tingkah laku bersifat permanen atau tetap.
- f. Melakukan fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya. Melakukan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan karyawan, manajemen pemberhentian dan manajemen personalia, serta sistem manajemen. Informasi sumber daya manusia.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah terciptanya suatu lingkungan di mana tenaga kerja dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kompetensi, keterampilan, pengetahuan perilaku terkait pekerjaan yang spesifik dan kebutuhan akan metode pelatihan yang tepat.

### 2.3.4 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut **Mangkunegara (2013)** menjelaskan adapun indikator-indikator pelatihan adalah:

- a. Peserta pelatihan (*trainer*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.
- b. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
- c. Para pelatih harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

- e. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta.

## 2.4 Motivasi Kerja

### 2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi mengacu pada suatu kondisi yang mendorong atau mengarahkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar **Bangun (2012)**. Menurut **Robbins dan Judge (2013)**, Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya.

Motivasi menurut **Hasibuan (2011)** dalam **Dinata, A. H. (2022)** motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan atusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkannya.

Menurut **Sedarmayanti (2017)** Motivasi adalah Motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pun tidak terutama positif atau negatif secara internal dan eksternal, motivasi kerja adalah yang menimbulkan dorongan, semangat bekerja atau pendorong bersemangat bekerja.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Menurut **Mangkunegara (2017)** menyatakan bahwa motivasi sebagai keadaan yang mendorong seseorang mencapai suatu tujuan tertentu. Berdasarkan penjelasan teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah upaya memotivasi yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan. pekerjaan dan menggunakan semua keahlian yang diperoleh untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan bekerja keras dan sebaliknya jika seseorang tidak termotivasi untuk bekerja maka dia tidak akan dapat berbuat apa-apa untuk mencapai tujuan usahanya.

Teori Hirarki kebutuhan menyatakan bahwa motivasi seseorang berdasarkan pada dua anggapan : kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang sudah dimilikinya dan lihat dari pentingnya dan kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan. **Robbins dan Coulter (2013)** yang diterjemahkan oleh Bob Sabran, menjelaskan lima tingkat kebutuhan dalam Hirarki Maslow, **Mangkunegara (2016)** yang dimaksud diatas adalah sebagai berikut.

**Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Maslow Usmara**





**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

Hirarki itu tentang kebutuhan dari fisik sampai kebutuhan psikologis sebagai berikut: fisikologis antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan) dan kebutuhan jasmani lain. keamanan antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional, sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan. Penghargaan mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian. Aktualisasi diri dorongan untuk menjadikan seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan dan pemenuhan kebutuhan diri.

Maslow mengatakan bahwa lima kebutuhan tersebut secara hirarki dari tingkat sangat dasar hingga tingkat tertinggi. Artinya bila kebutuhan pada tingkat dasar telah dipenuhi barulah seseorang akan memenuhi kebutuhan tingkat di atasnya yang lebih tinggi dan seterusnya yang mengarah kepada kebutuhan tingkat tinggi. Jika suatu tingkatan belum terpenuhi maka motivasi bekerja seseorang ditunjukan untuk memenuhi tingkat tersebut dan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi belum menimbulkan motivasi.

Lima kebutuhan yang tersusun secara hierarki tersebut dibedakan menjadi dua tingkatan : kebutuhan tingkat rendah meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial. dan kebutuhan tingkat tinggi yang terdiri atas kebutuhan penghargaan atau pengakuan dan aktualisasi diri. Dan adapun perbedaan dari keduanya adalah kebutuhan tingkat rendah merupakan kebutuhan yang dipuaskan secara eksternal (misalnya melalui gaji, kontrak kerja dan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

senioritas) sedangkan kebutuhan tingkat tinggi dipuaskan secara internal (langsung).

### 2.4.2 Teori Motivasi

Menurut **Herzberg (1959)** dalam **Nia Oktaviani (2022)** teori tersebut dikembangkan dengan model dua faktor dalam motivasi yaitu: faktor Motivasional merupakan faktor keberhasilan yang bersifat intrinsik, artinya berasal dari dalam diri seseorang atau diri sendiri, seperti pekerjaan keberhasilan yang dicapai, peningkatan karir, dan pengakuan dari orang-orang di sekitar. Faktor pemeliharaan adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, yaitu berasal dari luar seseorang atau individu, seperti organisasi, tetapi ikut menentukan perilaku seseorang dalam hidupnya, hubungan antara karyawan dan atasannya, dan hubungan antara seseorang dengan rekan kerjanya. *Herzberg* mengemukakan teori yaitu *faktore higiene* meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas manajemen, kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan- hubungan interpersonal, politik dan administrasi bisnis. tetapi ada sebagian karyawan yang dimotivasi hanya oleh uang.

### 2.4.3 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

**Mangkunegara (2013)** ada beberapa prinsip untuk memotivasi karyawan di tempat kerja, diantaranya:

- a. Prinsip partisipasi

Agar termotivasi untuk bekerja, karyawan harus memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan manajemen yang akan dicapai.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berkaitan dengan upaya penyelesaian tugas, dengan informasi yang jelas, sehingga karyawan lebih mudah termotivasi untuk bekerja.

c. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberdayakan atau memberi wewenang kepada bawahan agar mereka dapat mengambil keputusan sewaktu-waktu mengenai pekerjaan yang dilakukannya, akan mendorong pegawai yang bersangkutan untuk termotivasi mencapai tujuan yang diharapkan atasan. atasan mereka.

d. Prinsip Mengakui

kontribusi bawahan Pemimpin mengakui kepentingan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan pengakuan ini, lebih mudah bagi karyawan untuk termotivasi.

#### 2.4.4 Aspek Motivasi Kerja

Menurut **Anoraga (2014)** aspek-aspek motivasi karyawan yaitu:

- a. Memiliki kedisiplinan terhadap karyawan, sikap, tingkah laku atau tindakan pegawai yang akan dilakukan kegiatan kerja sesuai dengan pola, keputusan, peraturan, dan standar yang telah ditetapkan dan disepakati oleh kedua belah pihak baik secara tertulis maupun lisan diantara karyawan dengan perusahaan dan dapat menerima sanksi jika terjadi pelanggaran peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- b. Imajinasi dan sinergi yang tinggi, menciptakan hasil kerja dari perpaduan ide, disusun secara berurutan lebih teliti, atau atas inisiatif sendiri, tidak meniru dan konstruktif untuk membentuk hasil atau produk pendukung kualitas kerja yang lebih baik.
- c. Daya tahan terhadap tekanan, apakah reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional kesenangan terasa seperti ancaman atau penyebab ketidakseimbangan antara kebutuhan dan keinginan untuk memiliki, dan tekanan diselesaikan dengan caranya sendiri yang kusus untuk setiap karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan aspek-aspek motivasi kerja karyawan adalah kedisiplinan dari karyawan. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mutu peningkatkan kinerja meningkatb dari hari kehari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan mampu diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perusahaan, dan dapat menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

#### 2.4.5 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

1. Motivasi intrinsik
  - a. Keinginan untuk dapat bertahan hidup.
  - b. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan.
  - c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
2. Motivasi ekstrinsik
  - a. Kompensasi yang memadai.

- b. Supervisi yang baik.
- c. Status dan tanggung jawab.
- d. Pengaturan yang fleksibel.

## 2.5 Pandangan Islam

### 2.5.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Dari beberapa pengertian terhadap kinerja maka dapat dipahami kinerja adalah ukuran kerja yang dapat diukur oleh seseorang karyawan dalam memegang setiap pekerjaan sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja adalah sasaran penentu didalam mencapai tujuan individu baik secara jasmani maupun rohani dan memiliki nilai ibadah sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena selalu merasa diawasi oleh Allah SWT. Firman Allah dalam Al-Quran surah Al-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Yang artinya : *“Dan katakanlah bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan kembali kepada Allah yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”* (QS.Al-Taubah :105)

Penjelasan ayat ini dalam Tafsir Muhammad Quraish Shihab menafsirkan surat At-Taubah ayat 105 sebagai berikut: Allah SWT dan Rasulullah serta orang-orang Mukmin akan melihat seluruh perbuatan yang dilakukan atas orang-orang semasa menjalani hidup di dunia. Mereka akan menimbangnyanya dengan timbangan keimanan dan bersaksi atas segala perbuatan itu. Setelah mati, semua akan dikembalikan kepada Yang Maha Mengetahui lahir dan batin. Semua akan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

diberikan ganjaran atas perbuatan. Allah SWT memberi tahu segala hal yang kecil dan besar dari seluruh perbuatan selama di dunia. Ayat ini berisikan perintah untuk beramal shaleh **Ilham Furqoni (2018)**.

## 2.5.2 Pandangan Islam Terhadap Pelatihan Kerja

Dari penjelasan ini bahwa pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja pada perusahaan demi meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan. Proses kegiatan pelatihan sering dilakukan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan baru dan karyawan lama sebab pelatihan hanya di berikan kepada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kemakmuran hidup, untuk mencapai kehidupan yang baik manusia dituntut untuk bekerja keras dan memiliki kinerja yang baik karena mustahil manusia menginginkan kehidupan yang layak tetapi tidak mau bekerja dan berusaha. Islam sebagai agama mengajarkan kepada umatnya untuk meningkatkan usaha dan bekerja keras dan ini ditegaskan dalam Al- Qur'an Surat Al- Jumu'ah ayat 10 Allah SWT berfirman:

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

Yang artinya :” Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (QS, Al-Jumu'ah : 10).

Penejelasan Ayat Ini bahwa dalam ayat 10 Al Jumuah, Allah SWT tidak menganggap remeh aktivitas duniawi yang dilakukan oleh umatnya. Ini terlihat pada bagian "Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di Bumi,"

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Dengan demikian, setelah sholat Jumat selesai dilaksanakan maka manusia bisa kembali beraktivitas dan mencari rezeki. Namun, ketika waktu sholat tiba, maka kita diminta menghentikan aktivitas duniawi serta fokus untuk beribadah kepada Allah SWT. **Angga Surya Pratama Tanjung (2020).**

### 2.5.3 Pandangan Islam Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi selayaknya menjurus pada hal-hal yang baik, tidak sesuai jika mencari motivasi untuk hal yang tidak diridhoi Allah SWT, karena motivasi berarti bergerak, gerakan tersebut harus berupa perbaikan diri dan mencapai kualitas yang lebih baik sebagai hamba Allah SWT, Allah SWT senantiasa dekat dengan para hamba Nya, Allah memberikan petunjuk bagi hamba Nya, Allah SWT juga memerintahkan hamba Nya untuk senantiasa yakin dalam menjalani hidup dan yakin akan kehidupan diakhirat nantinya.

Disamping itu didalam islam motivasi juga di jelaskan didalam Al-Quran Surah Al – Fajr Ayat 27-30, yang memberikan penjelasan tentang ketenangan hati dan jiwa sebagai perwujudan adanya motivasi dalam diri manusia, bekerja dalam rangka untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan serta sebagai sarana untuk selalu mendekati diri kepada Allah SWT. Tidak ada pelanggaran dan didalam tugasnya sebagai hamba selalu dilaksanakan dan didasarkan pada landasan motivasi kerja untuk menyembah dan mendapatkan ridho-Nya Al-Qur'an Surat Al-Fajr 27-30.

اَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ ارْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكَ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً ۗ فَادْخُلِي فِي عِبَادِي وَادْخُلِي جَنَّاتٍ

Yang artinya : 27. Hai jiwa yang tenang, 28. Kembalilah kepada tuhanmu dengan hati yang puas lagi di ridhoi-NYA, 29. Maka masuklah kedalam jama'ah hamba-hamba-KU. 30. Masuklah kedalam surga-Ku.(Q.S Al-Fajr 27-30)

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Penjelasan Ayat Ini Adalah, Allah Swt Menyuruh Setiap Individu Agar Lebih Mandiri Menyikapi Sesuatu Yang Berhubungan Diri Sendiri Serta Bersikap Proaktif, Yaitu Sikap Yang Ingin Mengubah Keadaan Yang Ada, Atau Membuat Suasana Lebih Kondusif. Dengan Keterangan Ayat Tersebut Maka Jelaslah Bahwa Manusia Mempunyai Keharusan Untuk Berusaha Dan Mampu Mengubah Kondisi Sendiri Dari Kemunduran Dan Keterbelakangan Untuk Menuju Kepada Kemajuan. Suatu Prestasi Kerja Dan Keberuntungan Tidak Dapat Diraih Dengan Mudah Oleh Seseorang. Melainkan Melalui Usaha Dan Kerja Keras Yang Dibarengi Idealisme Dan Optimism Yang Tinggi. Bekerja Keras Bagi Manusia Merupakan Keharusan Dan Panggilan Hidup Manusia. Jika Kita Berusaha Dengan Baik Serta Diiringi Dengan Hati Yang Ikhlas Allah Swt Maka Hal Itu Termasuk Ibadah Dan Perbuatan Yang Berpahala **M.Bagus Laksana (2018).**

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Untuk membandingkan dengan hasil penelitian terdahulu akan dilakukan, jurnal yang digunakan sebagai referensi digunakan pembahasan ini dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Persamaan</b>
	<b>Ali Umar (2022)</b> (stiealwashliya hsibolga.ac.id)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kayawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai	Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di UPT Pelabuhan Sungai Duku	Letak lokasi penelitian berbeda, variabel x1 dan x2 berbeda.	Persamaan dengan variabel x1 yaitu motivasi kerja.



## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

		Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru	Pekanbaru terhadap kinerja pegawai.		
	<b>Nia Oktaviani (2022)</b> (repository.um p.ac.id)	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada <i>lion shuttlecock industries tegal</i> .	Bahwa secara simultan pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada <i>lion shuttlecock industries tegal</i> .	Letak lokasi penelitian berbeda, hasil penelitian dan sampelnya berbeda.	Persamaan dengan variabel x1 dan x2 yaitu motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja.
3	<b>Sugianta Ovinus Ginting, Pioner Pelawi, Vivi Sahrini (2020)</b> (Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil)	Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau	Simultan variabel kemampuan, Pelatihan, motivasi kerja dan Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan untuk kinerja karyawan. Secara parsial variabel kemampuan dan motivasi kerja yang berpengaruh signifikan bagi kinerja pegawai, sedangkan variabel pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan.	Letak lokasi penelitian berbeda, variabel x1 dan x2 ,x3 berbeda.	Persamaan dengan variabel x1 dan x2 yaitu motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja.
	<b>Angga Surya Pratama Tanjung (2020)</b> (repository.um su.ac.id)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian	Hasil Penelitian Menunjukkan Pelatihan Dan Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	Letak lokasi penelitian berbeda, hasil penelitian dan sampelnya berbeda.	Persamaan dengan variabel x1 dan x2 yaitu motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		Kelapa Sawit (Ppks) Medan			
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	<b>Kirana Dwi Pangestika, Gladly Olivia Astari, Mediana Silaban, Maymunah Haitami. (2019)</b>	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Sumatra Utara	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pelatihan Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Sumatra Utara.	Letak lokasi penelitian berbeda, variabel x2 berbeda.	Persamaan dengan variabel x1 pelatihan terhadap kinerja.
	<b>Debby Fransiska Gultom, Widya Wati, Junita Sinaga, Dan Della Ananda Putri (2019)</b>	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN II (Tanjung Morawa, Medan) Produksi Kelapa Sawit.	Kompetensi Dan Pelatihan Secara Simultan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pelatihan (X2) Secara Parsial Tidak Berpengaruh Dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	Letak lokasi penelitian berbeda, variabel x1 dan hasil uji penelitian berbeda.	Persamaan dengan variabel x2 yaitu pelatihan terhadap kinerja.
	<b>Wili Brodus Suhendra (2019)</b> (Jurnal.Untan.ac.id)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XIII (Persero)	Hasil penelitian ini bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif, signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIII (persero).	Letak lokasi penelitian berbeda, hasil penelitian dan sampelnya berbeda.	Persamaan dengan variabel x1 dan x2 yaitu motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

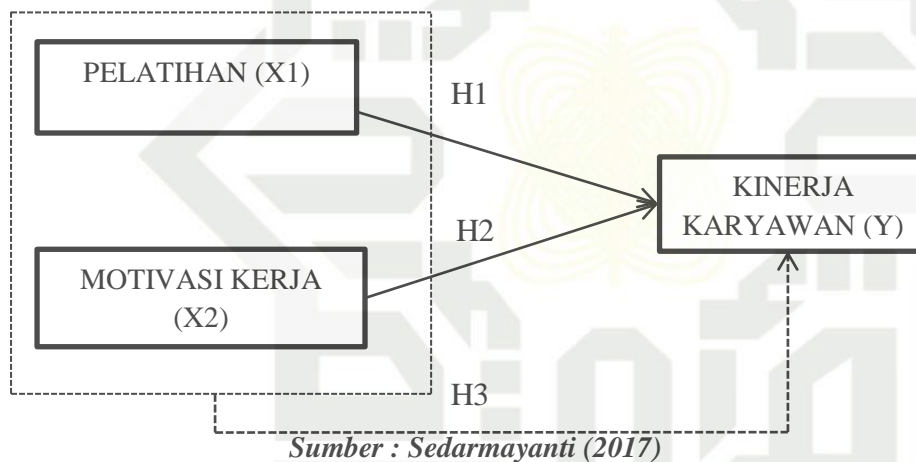
	<b>Muhammad Andi Prayogi, M.Nursyidin (2018)</b> (Repository.U na.ac.id)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan.	Hasil penelitian secara parsial bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan t hitung > t tabel (2,021 > ,00). Secara statistik Pelatihan dipengaruhi oleh kinerja Karyawan atau hipotesis diterima. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan t hitung > t tabel (2,717 > ,000)	Letak lokasi penelitian berbeda, hasil penelitian dan sampelnya berbeda.	Persamaan dengan variabel x1 dan x2 yaitu motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja.
9	<b>Mulyadi (2018)</b> (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Lestari	Hasil uji dan analisisnya ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan R square 0,428 atau 42,8%. Uji hipotesis nilai p 0,000 < 0,05. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi pada kinerja karyawan.	Letak lokasi penelitian berbeda, hasil penelitian dan sampelnya berbeda.	Persamaan dengan variabel x1 dan x2 yaitu motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja.
	<b>Elisabet Siahaan (2015)</b> (Ojs.uma.ac.id)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebuana n Nusantara III (Persero) Medan	Hasil penelitian ini bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Letak lokasi penelitian berbeda, hasil penelitian dan sampelnya berbeda.	Persamaan dengan variabel x1 dan x2 yaitu motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Kerangka pemikiran**

Menurut **Sugiyono (2017)** berpendapat bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini.

**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**


Keterangan :

- : hubungan secara parsial  
 - - - : hubungan secara simultan

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.8 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
<b>Kinerja Karyawan</b>	Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. <b>Mangkunegara (2015)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol> <b>Mangkunegara (2015)</b>	Likert
<b>Pelatihan (X<sub>1</sub>)</b>	Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan rutin sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. <b>Sinambela (2017)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memenuhi persyaratan yang ditentukan.</li> <li>2. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.</li> <li>3. disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.</li> <li>4. Materi latihan harus disesuaikan</li> <li>5. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan.</li> </ol> <b>Sinambela (2017)</b>	Likert
<b>Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Motivasi adalah kegiatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pun tidak terutama positif atau negatif secara internal dan eksternal, motivasi kerja adalah yang menimbulkan dorongan/ semangat bekerja/ pendorong bersemangat bekerja. <b>Edy Sutrisno (2016)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Intrinsik           <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Keinginan untuk dapat bertahan hidup.</li> <li>b. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan.</li> <li>c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.</li> </ol> </li> <li>2. Motivasi Ekstrinsik           <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Supervisi yang baik.</li> <li>b. Status dan tanggung jawab.</li> <li>c. Pengaturan yang fleksibel.</li> </ol> </li> </ol> <b>Edy Sutrisno (2016)</b>	Likert

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

## Hipotesis Penelitian

Menurut **Sugiyono (2016:)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Pelatihan berpengaruh secara terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti indosawit subur kabupaten pelalawan.

Menurut **Sinambela (2017)** Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan rutin sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Pelatihan dapat dilakukan oleh perusahaan dengan cara yang sudah ada, dapat pula menyewa para pelatih guna menciptakan karyawan yang berkompeten. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Muhammad Andi Prayogi, M.Nursyidin (2018)** yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Monopoli Raya Medan menunjukkan hasil bahwa Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**H1 : Diduga Pelatihan berpengaruh secara terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti indosawit subur kabupaten pelalawan.**

Pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh secara terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti indosawit subur kabupaten pelalawan.

Menurut **Sedarmayanti (2017)** Motivasi adalah Motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pun tidak terutama positif atau negatif secara internal dan eksternal,. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Wili Brodus Suhendra (2019)** yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XIII (PERSERO), menunjukan hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

**H2 :Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti indosawit subur kabupaten pelalawan.**

Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti indosawit subur kabupaten pelalawan.

Penelitian mengenai pelatihan dan motivasi kerja sudah banyak dilakukan dan hasil yang didalam mendukung antar satu penelitian dengan penelitian yang lain. Seperti hal nya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Angga Surya Pratama Tanjung (2020)** yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan, menunjukan

hasil bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

**H3 :Diduga Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti indosawit subur kabupaten pelalawan.**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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





**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu Dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian terhitung dari tanggal Desember 2022 sampai dengan Mei 2023. Adapun tempat penelitian yang dilakukan yaitu di PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan.

#### 3.2 Jenis Sumber Data

Penelitian memerlukan data baik dekskriptif maupun kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian di PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan terdiri dari dua jenis, yaitu :

##### 3.2.1 Data primer

Yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian, cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner yang diberikan kepada PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan.

##### 3.2.2 Data sekunder

Yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian terdahulu dan dari dokumen-dokumen yang ada.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 3.3 Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek dan subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiyono (2014)**. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor dan lapangan (Kebun Buatan Eko II) di PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 50 karyawan.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut harus betul-betul mewakili **Sugiyono (2012)**. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut **Arikuntoro (2012)** jika jumlah karyawan populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25-% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang maka peneliti mengambil teknik sampel sensus dengan mengambil seluruh populasi dijadikan sampel yang mencakup karyawan kantor dan lapangan seperti KPTU, Askep 1 Dan 2, Asistensi 1,2,3, Krani Data Center, Krani Personalia, Krani Keuangan, Krani 01,02,03,04 Dan 05 Kebun Plasma dan lainnya yang semuanya berjumlah 50 karyawan.

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

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Kuesioner

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi responden serangkaian pertanyaan atau tanggapan tertulis. Menurut **Sugiyono (2014)**, kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien ketika peneliti mengetahui dengan siapa variabel akan diukur dan apa yang diharapkan dari responden. Survei Pertanyaan tertutup atau terbuka dapat dikirim langsung ke responden, melalui surat atau melalui internet.

Skala yang digunakan peneliti pada instrumen ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* adalah nilai rating atau untuk setiap respons. Jumlahkan tanggapan untuk menemukan totalnya.

#### 3.4.2 Teknik Wawancara

Menurut **Esterberg** dalam **Sugiyono (2014)** wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dilakukan dengan cara tanya jawab kepada pimpinan atau pun karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan tentang data apa saja yang dibutuhkan saat penelitian.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini agar dapat memecahkan masalah dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut :

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. **Ghozali (2016)** Valid berarti instrument yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak dikur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jika kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah-ubah. **Sugiyono (2012)**

### 3.6 Uji Asumsi Klasik

Pengujian klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini **Pratama Angga Surya (2020)**, yaitu :

#### 3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah secara visual yaitu melalui normal P-P plot, ketentuan adalah jika titik masih berada disekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal. Model regresi yang baik ialah berdistribusi normal atau mendekati normal dengan nilai *sig* atau signifikansi  $> 0,05$ .

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

### 3.6.2 Uji Heterokedastisitas

**Ghozali (2018)** 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).

### 3.6.3 Uji multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan adakah terdapat korelasi diantara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas atau juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika *tolerance* lebih besar dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

### 3.6.4 Uji Autokorelasi

Bermaksud untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya) dalam model regresi linier **Ghozali (2018)**. Dalam penelitian ini, *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.
- c) Jika angka D-W lebih besar dari 2 berarti autokorelasinya negatif.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) yaitu pelatihan dan motivasi kerja untuk variabel terikatnya (Y) kinerja karyawan. Persamaan umum Regresi Linier Berganda antara lain.

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

Dimana :

Y = Kinerja

a = Kostanta

$b_1b_2$  = Koefesien masing-masing variabel

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Motivasi Kerja

e = *Standard Error*

### 3.8 Uji Hipotesis

#### 3.8.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel Independent Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Dependent Kinerja (Y). Uji t dilakukan dengan ketentuan :

- a. Bila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dengan nilai signifikan  $< 0,025$  maka hipotesis diterima.
- b. Bila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  dengan nilai signifikan  $> 0,025$  maka hipotesis ditolak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk melihat apakah variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (Kinerja).

- a. jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.8.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefesien determinasi ini berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) adalah besar terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel terikat yang diteliti terhadap variabel bebas. Sebaliknya, jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

#### 4.1 Sejarah Singkat PT. Inti Indosawit Subur

PT. Inti Indosawit Kebun Buatan adalah salah satu kelanjutan dari Asian Group yang mana Asia Agri merupakan perusahaan kelapa sawit terbesar di Indonesia. Asian agri telah mampu mengelola sumber daya alam yang berlimpah, dengan pengelolaan perusahaan kelapa sawit berkelas dunia. Saat ini wilayah operasional Asian Agri berada di tiga provinsi di Indonesia salah satunya berada di pulau sumatera, dengan areal konsesi seluas 100.000 Ha dan plasma seluas 60.000 Ha.

Asian Agri Group melalui anak perusahaannya PT. Inti Indosawit Subur, menjadi anggota *Roundtable on Sustainable palm oil (RSPO)* pada bulan Februari 2006 berkomitmen penuh untuk menerapkan prinsip dan kriteria RSPO dalam rantai produksinya, untuk memproduksi minyak sawit lestari. Asian Agri bertekad untuk memberikan produk dengan kualitas terbaik bagi pelanggannya dan memenuhi standar tertinggi serta sertifikasi yang ada PT. Inti Indosawit Subur yang berada dibawah naungan Asian Agri Group 1992, PT. Inti Indosawit Subur yakin dapat melaksanakan prinsip-prinsip kelapa sawit lestari dalam operasionalnya.

Asian Agri adalah salah satu produsen minyak kelapa sawit terbesar di Asia dengan kapasitas produksi per tahun mencapai 1 juta ton. Saat ini, Asian Agri mengelola 28 perkebunan minyak kelapa sawit dan 19 pabrik pengilangan minyak kelapa sawit. Perusahaan ini memiliki total area perkebunan kelapa sawit sebesar



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

160,000 hektar, yang mana 60,000 hektar diantaranya dikembangkan oleh para petani kecil di bawah Plasma/Skema KKPA. Ini adalah salah satu skema kerja sama komunitas paling besar dan paling sukses di Indonesia yang telah membawa keuntungan ekonomi dan transformasi sosial bagi 30,000 keluarga petani plasma; yang semuanya berlokasi di Sumatera.

Asian Agri sangat percaya bahwa produksi dan penggunaan kelapa sawit harus dilakukan dengan cara yang berkelanjutan berdasarkan keberlangsungan kehidupan ekonomi, sosial, dan lingkungan. Perusahaan ini menerapkan kebijakan antipembakaran lahan, manajemen pengendalian hama yang terintegrasi, pelestarian kelembapan tanah dan praktik-praktik ramah lingkungan lainnya. Melalui PT. Inti Indosawit Subur, anak perusahaan mereka, Asian Agri adalah anggota Roundtable Sustainable Palm Oil (RSPO), sebuah inisiatif dari berbagai pemangku kepentingan global yang mempromosikan pertumbuhan dan penggunaan kelapa sawit yang berkelanjutan.

Kelapa sawit adalah produk yang sangat serba guna dengan penggunaan mulai dari produk makanan dan bahan-bahan masakan, kosmetik, perlengkapan mandi, minyak pelumas, serta biofuel. Oleh karena harganya yang kompetitif dan daya guna yang tinggi, kelapa sawit menikmati pangsa pasar yang paling tinggi di pasar minyak konsumsi dunia.

Asian Agri adalah salah satu perusahaan kelapa sawit terbesar di Indonesia yang dibangun oleh Sukanto Tanoto pada tahun 1979. Memiliki 160.000 ha area perkebunan tersertifikasi dengan 25.000 karyawan. Asian Agri juga merupakan perusahaan kelapa sawit yang memiliki mitra petani plasma terbesar di Indonesia,

yaitu 29.000 petani yang meliputi 60.000 ha lahan. Petani plasma merupakan program kemitraan antara perusahaan dengan para petani yang menjadi bagian dari program transmigrasi di tahun 1970-an, program ini sering disebut juga sebagai PIR (Perkebunan Inti Rakyat). Skema kemitraan Asian Agri dengan petani plasma menjadi contoh kongkrit keberhasilan upaya pengentasan kemiskinan di Indonesia. Perhepi (Perhimpunan Ekonomi Pertanian Indonesia) dalam diskusi publiknya memaparkan bahwa melalui kemitraan dengan petani plasma, petani diberikan akses transparan tentang penentuan harga sawit, sehingga tidak terjadi Diskriminasi harga.

## 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

### A. Visi

- a. Menjadikan salah satu perusahaan berbasis sumber daya berkelanjutan terbesar dan terbaik, senantiasa menciptakan manfaat bagi masyarakat, Negara, iklim, pelanggan, dan perusahaan.
- b. Menjadikan pusat rujukan pendidikan, pelatihan perkebunan dan perhutanan.
- c. Menjadi pusat pengembang SDM perkebunan dan perhutanan.
- d. Menjadikan pusat dan sumber informasi iptek industry perkebunan dan perhutanan.
- e. Menjadi salah satu bisnis kelapa sawit terbesar didunia paling menguntungkan,dengan pengelolaan terbaik dan berkesinambungan.
- f. Supplier yang diutamakan oleh pelanggannya dan perusahaan yang dibanggakan oleh karyawannya.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## Misi

- a. Menyelenggarakan layanan jasa pendidikan dan pengembangan SDM serta IPTEK industry perkebunan dan perhutanan.
- b. Meningkatkan kualitas hidup melalui pengembangan sumber daya berkelanjutan.
- c. Profesionalisme dengan integritas tinggi.
- d. Kepemimpinan.
- e. Berorientasi pada hasil kerja.
- f. Memupuk kepedulian tanggung jawab terhadap lingkungan.
- g. Aktivitas perusahaan.

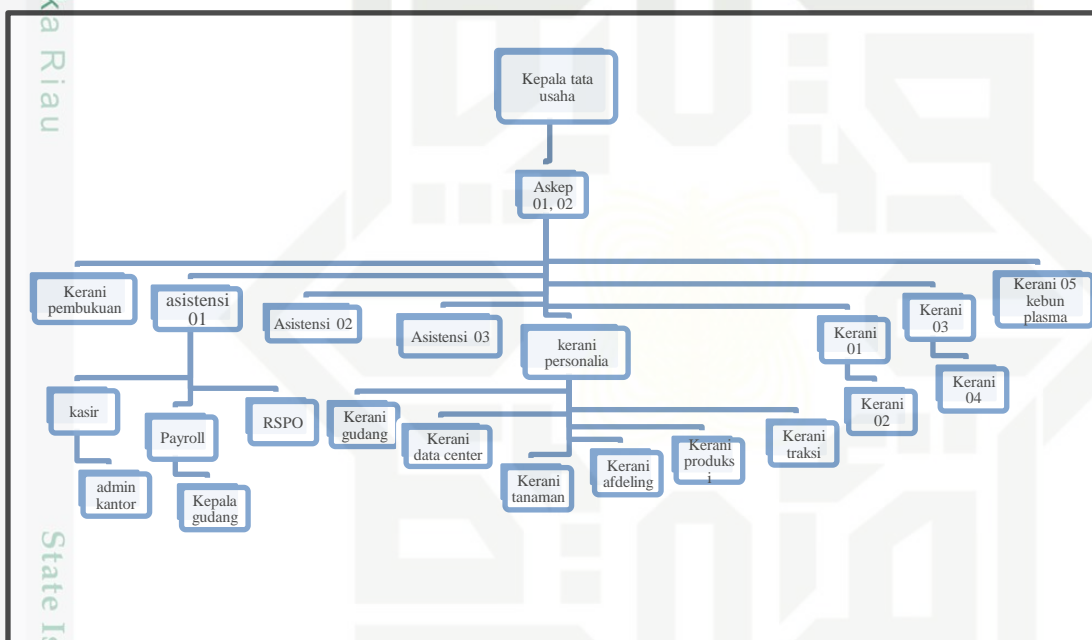
### 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Seperti diketahui bahwa setiap perusahaan yang didirikan sudah tentu mempunyai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan suatu manajemen yang baik. Yang mampu mengerakkan orang lain (karyawan), sebagai bawahanya sehingga akan mencapai suatu keseimbangan antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu.

Salah satu fungsi manajemen adalah dalam organisasi, melalui organisasi manajemen dapat menjalankan rencana yang telah ditetapkan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien. Agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, maka orang yang ada didalam harus diatur sedemikian rupa sehingga masing-masing bagian mengetahui tugas dan tanggung jawabnya serta kepada siapa harus bertanggung jawab. Dalam mengorganisir suatu perusahaan maka langkah utama yang dilakukan adalah menetapkan apa

yang harus dilakukan agar perusahaan dapat merealisasikan tujuannya. Untuk mencapai tujuannya setelah ditetapkan tersebut, maka PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan menggunakan struktur organisasi garis dan staf yang masing-masing mempunyai tanggung jawab dan wewenang. Adapun tugas dan wewenang dan tanggung jawab organisasi adalah sebagai berikut.

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pada Kantor Kebun PT. Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan**



**Sumber:** Struktur Organisasi bag.personalia Kantor Kebun PT.Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan, 2022

#### 4.4 Tugas dan Wewenang Setiap Bagian

##### A. Kepala Tata Usaha

Bertugas untuk mengatur administrasi diperkebunan, mempunyai wewenang untuk melakukan rekrutmen tenaga kerja, bertanggung jawab terhadap seluruh administrasi dan keuangan didalam perkebunan perusahaan tersebut.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**B. Kerani Pembukuan**

Bertugas mengerjakan pembukuan, mempunyai wewenang meminta laporan dari kerani devisi tentang pembukuan, dan bertanggungjawab terhadap semua pembukuan di perusahaan.

**C. Kerani Personalia**

Bertugas mengatur proses transisi karyawan seperti kenaikan jabatan atau perpindahan bagian, wewenang memberikan pelatihan-pelatihan dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan.

**D. Kerani Tanaman**

Bertugas pembukuan tentang perawatan dan umur tanam, memiliki wewenang meminta laporan kepada kerani devisi.

**E. Kepala gudang**

Bertugas mengawasi seluruh barang yang ada digudang, mempunyai wewenang memasukan dan mengeluarkan barang yang ada digudang berdasarkan persetujuan pimpinan.

**F. Kepala keamanan**

Bertugas menjaga keamanan mempunyai wewenang pengamanan dan penertipan dilingkungan perusahaan tersebut.

**G. Kerani devisi**

Bertugas mengatur administrasi serta pembayaran gaji karyawan dimasing-masing devisi, wewenang mencatat jumlah gaji atau premi lembur 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.

**H. Asisten kepala 01,02**

Tugasnya orang yang bertanggung jawab untuk memimpin divisi kebun di pabrik dan berperan sebagai membantu manajer dan karyawan dalam melaksanakan segala jenis pekerjaan dilapangan.

**I. Kerani RSPO ( Roundtable On Sustainable Palm Oil)**

Bertugas untuk mengubah industri kelapa sawit agar berkelanjutan.

**J. Asistensi 01,02,03**

Bertugas mengawasi dan menentukan keberhasilan produksi tandan buah segar dalam satu afdeling.

**K. Kerani 01,02,03,04**

Bertugas mencatat buah pemanen dari masing-masing pemanen kebun perusahaan.

**L. Kerani 05 Plasma**

Bertugas mencatat buah pemanen dari masing-masing pemanen kebun pada perkebunan rakyat yang dalam pengembangan diintegrasikan.

**M. Mandor tranport**

Bertugas mengecek posisi alat-alat transport, berwenang mengarahkan seluruh driver keareal kerja masing-masing.

**Mudim/ Mantri /Bidan**

Bertugas memberikan penyuluhan dan kegiatan kesehatan di perusahaan tersebut.

**4.5 Aktivitas Perusahaan**

Aktivitas perusahaan merupakan kegiatan utama dalam perusahaan industri karena dengan adanya kegiatan ini tujuan perusahaan dapat direalisasikan.

Aktivitas perusahaan yang dilakukan oleh PT.Inti Indosawit Subur adalah proses memproduksi TBS (Tandan Buah Segar), yang kemudian di olah menjadi CPO dan Kernel. TBS tersebut di peroleh perusahaan dari produksi atau pemanen di area perkebunan kelapa sawit yang dimiliki perusahaan dan pembelian dari pihak lain. Pembelian bahan baku dilakukan jika persediaan yang ada di perusahaan tidak mencukupi untuk memenuhi suatu pesanan atau target produksi yang ditentukan. Alur proses pengelolaan dari tandan buah segar.

1) Jembatan timbang.

Tandan buah segar yang dibawa oleh kendaraan truk dari perkebunan menuju pabrik harus melapor ke bagian keamanan dan menyerahkan Surat Pengantar Buah (SPB), setelah di catat oleh petugas keamanan lalu surat diserahkan ke petugas timbangan untuk melakukan penimbangan. Tujuan diadakannya penimbangan untuk mengetahui berapa jumlah produksi yang diterima.

2) Sortasi dan *loding romp*.

Setelah TBS selesai ditimbang maka tempat berikutnya adalah tempat penampungan TBS, dan pengisian TBS kelori-lori, dan sebagai tempat menyortir TBS yang diterima apakah sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan.

3) *Sterilizer* (rebusan)

Setelah itu tempat berikutnya adalah tempat untuk merebus TBS dengan memakai uap yang dihasilkan dari boiler.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4) Alat angkat (*crane*)

Setelah selesai perebusan maka lori-lori yang berisi TBS dikeluarkan dari dalam rebusan dengan mempergunakan capstand, lalu lori-lori yang berisi rebusan diangkat dengan alat angkat dan dikeluarkan ke stasiun penebah.

5) Penebah

Stasiun penebah atau bantingan merupakan stasiun yang berfungsi untuk memisahkan brondolan dari tandan buah dengan memutar atau di sebut dengan *rotary drum thrising*.

6) Pelumat buah.

Terdiri dari tabung slinder yang terdiri dari vertikal, didalam tabung terdapat pisau pengaduk. Brondolan akan di aduk sedemikian rupa hingga kulit dan sebagian dagingnya terpisah dari biji.

7) Pemisah ampas dan biji.

Adalah alat untuk memisahkan ampas dengan biji, serabut ampas masuk kedalam *fibro cyclone*, selanjutnya diteruskan keboiler dengan alat pengantar yang disebut fibro skill conveyor untuk menjadi bahan bakar boiler. Sedangkan biji masuk kedalam drum pemoles yang disebut *poloishing drum* untuk memisahkan sisa-sisa serabut yang masih melekat pada biji.

8) Pengempaan.

Brondolan yang telah dilumat dari dalam digestor dimasukan kedalam screw proses untuk diperas dengan tekanan 30-50 bar dan ditambahkan air pengencer.



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

9) Pemurnia minyak

Merupakan stasiun terpenting dalam produksi minyak kelapa sawit dan usaha memperkecil kehilangan minyak. Minyak yang ditampung di *crude oil tank* dipompa kedalam *continuous tank*.

10) Pemurnian minyak.

Berfungsi untuk memisahkan minyak dengan air dan kotoran halus yang masih ada *oil purifier* dan juga mengurangi kadar air yang terkandung dalam minyak.

11) Stasiun pengelolaan biji atau inti sawit.

Berfungsi untuk pemecah ampas, memecahkan ampas dan biji yang masih melekat pada biji, mengawetkan inti yang keluar dari alat pemisah biji, menyimpan kernel produk sebelum dipasarkan dan dikirim pada proses lanjut.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

1. Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar  $(4,487) > t$  tabel  $(2,011)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$ .
2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung  $(3,383) > t$  tabel  $(2,011)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0,001 < 0,05$ .
3. Pelatihan serta Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan uji simultan diketahui F hitung  $(30,247) > F$  tabel  $(3,20)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
4. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan sebesar 0,563. Maka dapat disimpulkan bahwa dapat terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square yang dihasilkan sebesar 0,563. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan serta motivasi kerja secara keseluruhan memberikan

pengaruh sebesar 56,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 43,7% 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. Sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan yang tepat kepada karyawan agar mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam bekerja, sehingga karyawan dapat memberikan informasi dan mengembangkan potensi serta meningkatkan efisiensi operasional agar dapat memberikan hasil yang lebih baik dengan pelatihan yang diberikan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perusahaan perlu memperhatikan lagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti memberikan semangat serta dorongan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi sehingga karyawan lebih termotivasi untuk lebih giat dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan, penelitian ini belum memberikan hasil yang maksimal dan diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi dengan mengembangkan lagi variabel-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variabel

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

mana yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan lebih baik lagi dari sebelumnya.



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Dan Terjemahan. 2010. Jakarta: Syammil Quran.
- Al-Quran dan Tafsir .2018.Muhammad Quraish Shihab
- Amorga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Pt Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Debby Fransiska Gultom, W. W. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ii Tanjung Morawa. *Jurnal Manajemen*.
- Dinata, A. H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Karya Agung Sawita Ujung Batu Sosa. <https://Repository.Uir.Ac.Id/12635/1/165210850.Pdf>, 3-30.
- S., & Rivai, V. Dkk (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. Iii)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Elisabet Siahaan, E. M. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ptpn Iii Medan. *Jurnal Agrica*, 8.
- Gunawan, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Banten. *Journals.Upi-Yai.*, 3.
- Hasibuan, H. M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Kinerja Karyawan Ptpn Xiii (Persero) (*Studi Empires Pada Ptpn Xiii ( Persero)*, Kantor Direksi Pontianak), Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Permata Lestari. *Jenius*.
- Mangkunegara,A,P.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : *Pt. Remaja Rosdakarya*
- Laksana.M.Bagus. 2023. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Padacv. Lestari Insan Mandiri.*Repository Uinsuska*
- Oktaviani, N. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Covid 19 Studi Kasus Lion Shuttlecock Industries Tegal. *Repository Ump*.
- Prayogi, M. A., & Nursyidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mopoli Raya Medan. *Repository.Una*.
- Agala, R. D. (2016). *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Pt Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Shambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugianta Ovinus Ginting, P. P. (2020). Pengaruh Pelatiha, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pt Dami Mas Sejahtera. *Wira Ekonomi Mikroskil*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

- Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Setiawan, M. Dani. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Maintenance Pada Pt. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. <https://Repository.Uir.Ac.Id/8465/1/145210245.Pdf>, 5-7
- Farqoni, Ilham. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar. <https://Repository.Uinsuska.Ac.Id/8465/1/145210245.Pdf>,
- Tanjung, A. S. (2020). Pengaruh Pealtihan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. *Repository Umsu*.
- Tuhumena, M. F. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pegadaian Kantor Wilayah V Manado. *Ejournal Emba*, 5.
- Umar Ali (“View Of Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru” 2022)
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt Raja Grafindo.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Raja Grafindo.

## Lampiran I: Kuesioner Penelitian

Kepada Yth

Bapak/Ibu

Di PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan

Assalamuallaikum Wr. Wb

Saya Muhammad Indra Gunawan, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian Skripsi tentang **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kabupaten Pelalawan”**.

Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, maka saya mohon dengan hormat partisipasi dan kesediaan bapak/ibu menjawab beberapa pernyataan dan kuesioner penelitian ini yang telah disediakan. Jawaban yang bapak/ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

**Muhammad Indra Gunawan**  
NIM. 11970114986

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....

Usia : ..... Tahun

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA  Diploma

S1

Lama Bekerja :  < 5 Tahun  11 – 20 Tahun

6 – 10 Tahun  ≥ 30 Tahun

**B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuesioner ini.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (√). Ada lima alternatif jawaban diantaranya :

Keterangan	Kategori	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan jawaban dari Bapak/Ibu, dan dimohon untuk memberi jawaban yang sebenarnya.
4. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyerahkan kuesioner ini.

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu.

## PERNYATAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pernyataan.

### 1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan.					
2	Standar penilaian merupakan salah satu tujuan yang akan dicapai.					
3	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.					
4	Saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar menguasai seluruh bagian departemen dan dapat meningkatkan mutu kinerja.					
5	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
6	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.					
8	Perusahaan dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan karyawan					
9	Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri.					

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## 2. Variabel Pelatihan ( $X_1$ )

NO	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					
2	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.					
3	Perusahaan melakukan sosialisasi terhadap pelatihan yang akan peserta hadapi.					
4	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.					
5	Pelatihan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan kemampuan saya.					
6	Setelah mengikuti pelatihan peserta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.					
7	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.					
8	Materi yang diberikan yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan tingkat kesulitan kerja karyawan.					
9	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi.					
10	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dalam penyampaian materi.					
11	Metode yang digunakan membantu saya memahami pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.					

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

### 3. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

NO	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangka keterampilan dan kemampuan saya.					
2	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memicu semangat kerja bagi karyawan.					
3	Jalinan kerja sama antara karyawan ditempat kerja selama ini membuat saya merasa nyaman untuk bekerja.					
4	Saya mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.					
5	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan.					
6	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.					
7	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.					
8	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.					
9	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri.					
10	Hubungan interaksi sosial sesama karyawan membantu saya dalam bekerja.					

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner

RESPONDEN	KINERJA KARYAWAN (Y)									TOTAL_Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
R1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
R2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
R3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
R4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
R5	4	5	4	4	4	5	3	3	5	37
R6	5	5	4	4	5	5	3	3	5	39
R7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
R8	4	5	4	4	4	5	4	3	5	38
R9	5	5	5	5	5	5	5	3	4	42
R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
R12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R13	5	3	5	5	5	3	5	3	5	39
R14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R16	4	3	4	5	4	3	3	5	5	36
R17	5	5	5	2	5	5	5	5	5	42
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R20	4	4	3	5	4	4	4	4	5	37
R21	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
R22	5	5	4	5	5	5	4	4	5	42
R23	4	4	4	3	4	4	2	3	5	33
R24	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31
R25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
R28	5	3	5	4	5	3	5	4	5	39
R29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
R31	5	3	4	5	5	3	4	4	5	38
R32	5	5	4	5	5	5	4	4	5	42
R33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R34	4	4	4	2	4	4	3	2	4	31
R35	4	4	5	3	4	4	3	5	5	37
R36	5	5	5	2	5	5	5	2	5	39
R37	4	5	3	5	4	5	5	5	5	41
R38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R39	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
R40	5	4	5	4	5	4	4	2	5	38
R41	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
R42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R44	4	5	5	4	4	5	3	4	5	39
R45	4	5	5	4	4	5	4	4	4	39
R46	3	4	4	4	3	4	4	3	4	33
R47	5	5	5	2	5	5	5	4	5	41
R48	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
R49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R50	5	4	5	3	5	4	5	4	3	38

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

RESPONDEN	PELATIHAN XI											
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	TOTAL_X1
R1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
R2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	53
R3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
R4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54
R5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	42
R6	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	51
R7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	53
R8	3	3	5	4	3	3	5	5	4	3	3	41
R9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
R11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
R12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
R13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
R14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
R15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
R16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
R17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
R18	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	46
R19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
R20	4	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	43
R21	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	49
R22	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	52
R23	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	48
R24	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	44
R25	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	46
R26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54
R27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54
R28	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	50
R29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
R30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
R31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
R32	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	51
R33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
R34	2	2	5	5	2	2	5	4	5	2	2	36
R35	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	52
R36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
R37	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	42
R38	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	50
R39	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	42
R40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
R41	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	52
R42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
R43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
R44	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	48
R45	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
R46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
R47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
R48	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	49
R49	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46
R50	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	45



### Lampiran 3 : Analisis Deskriptif

#### a. Kinerja (Y)

##### Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.0	2.0	2.0
	S	21	42.0	42.0	44.0
	SS	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

##### Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	10.0	10.0	10.0
	S	19	38.0	38.0	48.0
	SS	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

##### Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4.0	4.0	4.0
	S	23	46.0	46.0	50.0
	SS	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

##### Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.0	8.0	8.0
	CS	4	8.0	8.0	16.0
	S	19	38.0	38.0	54.0
	SS	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.0	2.0	2.0
	S	21	42.0	42.0	44.0
	SS	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	10.0	10.0	10.0
	S	19	38.0	38.0	48.0
	SS	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	CS	7	14.0	14.0	16.0
	S	20	40.0	40.0	56.0
	SS	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	CS	10	20.0	20.0	26.0
	S	19	38.0	38.0	64.0
	SS	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	6.0	6.0	6.0
	S	15	30.0	30.0	36.0
	SS	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**b. Pelatihan (X1)**
**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	CS	2	4.0	4.0	6.0
	S	16	32.0	32.0	38.0
	SS	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	CS	5	10.0	10.0	12.0
	S	17	34.0	34.0	46.0
	SS	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.0	2.0	2.0
	S	15	30.0	30.0	32.0
	SS	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.0	2.0	2.0
	S	18	36.0	36.0	38.0
	SS	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	CS	2	4.0	4.0	6.0
	S	16	32.0	32.0	38.0
	SS	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	CS	5	10.0	10.0	12.0
	S	17	34.0	34.0	46.0
	SS	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	7	14.0	14.0	14.0
	S	16	32.0	32.0	46.0
	SS	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.0	2.0	2.0
	S	15	30.0	30.0	32.0
	SS	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.0	2.0	2.0
	S	18	36.0	36.0	38.0
	SS	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	CS	1	2.0	2.0	4.0
	S	16	32.0	32.0	36.0
	SS	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	CS	6	12.0	12.0	14.0
	S	17	34.0	34.0	48.0
	SS	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### c. Motivasi Kerja (X2)

#### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	10.0	10.0	10.0
	S	15	30.0	30.0	40.0
	SS	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

#### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.0	2.0	2.0
	S	17	34.0	34.0	36.0
	SS	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

#### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	8.0	8.0	8.0
	S	13	26.0	26.0	34.0
	SS	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

#### X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4.0	4.0	4.0
	S	13	26.0	26.0	30.0
	SS	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.0	8.0	8.0
	CS	11	22.0	22.0	30.0
	S	15	30.0	30.0	60.0
	SS	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	22.0	22.0	22.0
	CS	11	22.0	22.0	44.0
	S	15	30.0	30.0	74.0
	SS	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	10.0	10.0	10.0
	S	14	28.0	28.0	38.0
	SS	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4.0	4.0	4.0
	S	14	28.0	28.0	32.0
	SS	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.0	8.0	8.0
	CS	11	22.0	22.0	30.0
	S	15	30.0	30.0	60.0
	SS	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	22.0	22.0	22.0
	CS	11	22.0	22.0	44.0
	S	15	30.0	30.0	74.0
	SS	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

## Variabel 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	45.20	22.327	.828	.899
X1.2	45.34	21.902	.791	.901
X1.3	45.08	25.585	.422	.918
X1.4	45.14	24.776	.566	.913
X1.5	45.20	22.327	.828	.899
X1.6	45.34	21.902	.791	.901
X1.7	45.34	24.229	.462	.919
X1.8	45.08	25.340	.471	.916
X1.9	45.14	24.776	.566	.913
X1.10	45.16	22.668	.817	.900
X1.11	45.38	21.547	.822	.899

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	11

**Variabel Motivasi Kerja (X2)**
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38.26	22.727	.490	.821
X2.2	38.14	23.266	.548	.819
X2.3	38.18	22.926	.490	.821
X2.4	38.10	22.908	.587	.816
X2.5	38.74	20.441	.559	.814
X2.6	39.16	19.362	.592	.812
X2.7	38.24	22.268	.567	.814
X2.8	38.12	23.700	.426	.827
X2.9	38.74	20.441	.559	.814
X2.10	39.16	19.362	.592	.812

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	10

**Variabel Kinerja Pegawai (Y)**
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	34.94	12.874	.678	.774
Y2	35.06	12.547	.589	.779
Y3	35.02	13.449	.476	.793
Y4	35.26	12.849	.326	.821
Y5	34.94	12.874	.678	.774
Y6	35.06	12.547	.589	.779
Y7	35.22	11.971	.600	.776
Y8	35.44	12.007	.477	.797
Y9	34.90	13.969	.322	.809

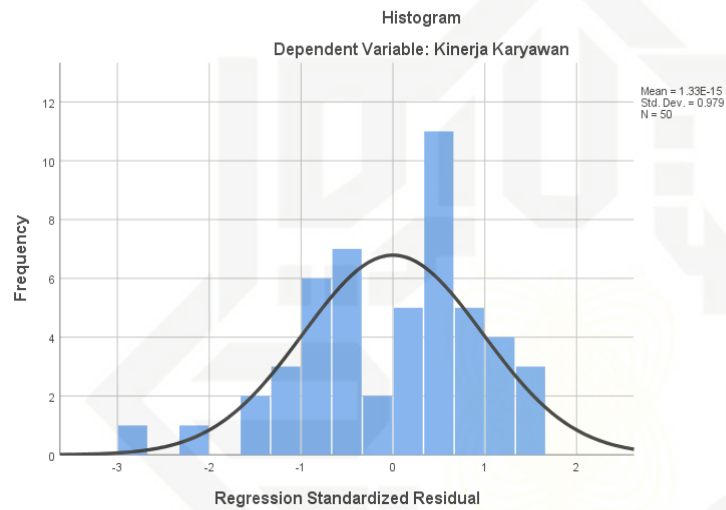
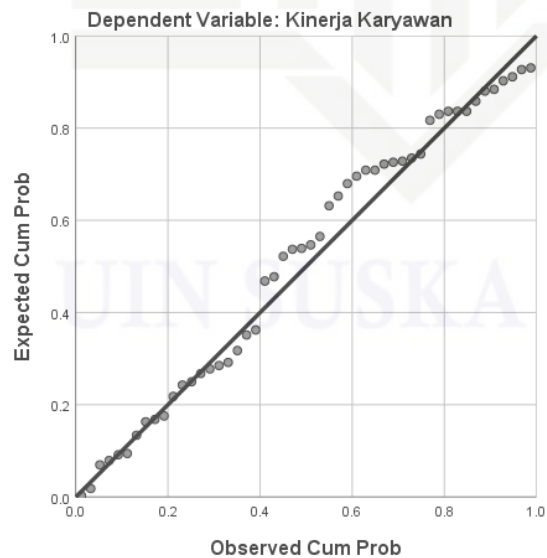


**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	9

**Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**


**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62884763
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.065
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

**Uji Multikolinearitas**
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.663	3.981		2.176	.035		
	Pelatihan	.371	.083	.495	4.487	.000	.765	1.307
	Motivasi	.289	.085	.373	3.383	.001	.765	1.307
	Kerja							

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

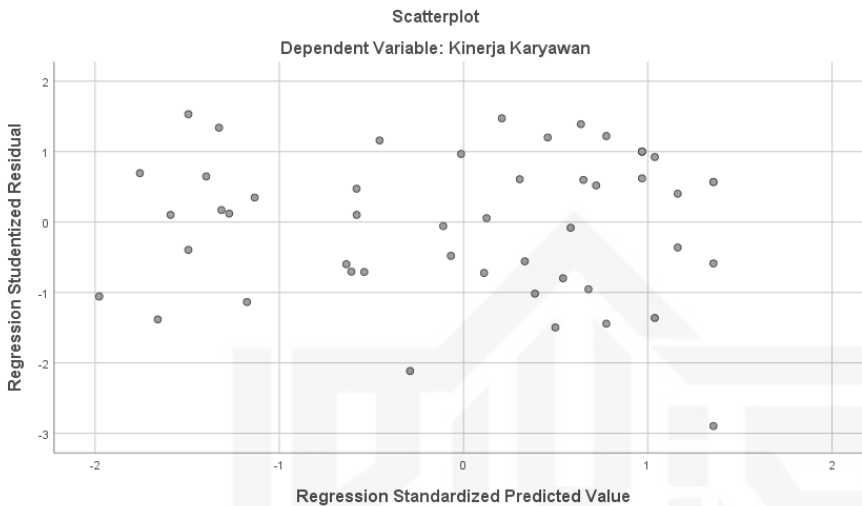
**Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 <sup>a</sup>	.563	.544	2.684	1.958

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Uji Heterokedastisitas



### Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.663	3.981		2.176	.035
	Pelatihan (X1)	.371	.083	.495	4.487	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.289	.085	.373	3.383	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### Uji Hipotesis

### Uji Parsial (T)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8.663	3.981		2.176	.035
	Pelatihan (X1)	.371	.083	.495	4.487	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.289	.085	.373	3.383	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

### Uji Simultan (F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	435.849	2	217.924	30.247	.000 <sup>b</sup>
	Residual	338.631	47	7.205		
	Total	774.480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X1)

### Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.563	.544	2.68420

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X1)

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

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

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

## BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap Muhammad Indra Gunawan tempat lahir di Siak pada tanggal 30 Oktober 2000 penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara anak dari pasangan almarhum ayahanda Supriadi dan ibunda sujariah , riwayat pendidikan formal yang di tempuh penulis ialah dimulai dari TK Nurul ulum Siak pada tahun 2006 dan lulus pada tahun 2007, dan di lanjutkan pada sekolah dasar negeri (SDN) 005 Kumbara utama dan lulus pada tahun 2013, selanjutnya menempuh pendidikan MTS madrasah Tsanawiyah swasta pondok pesantren modern Al- Hasyimiyah Tebingtinggi, Sumatra Utara pada tahun 2013 dan lulus pada tahun 2016, dan dilanjutkan pada tahun 2016 (MA) madrasah Aliyah pondok pesantren modern Al- Hasyimiyah Tebingtinggi, Sumatra Utara dan dinyatakan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan strata satu (S1) di universitas Islam negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada fakultas ekonomi dan ilmu sosial tepatnya pada jurusan manajemen S1 dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia . Penulis melakukan penelitian skripsi dengan judul pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indosawit subur kabupaten Pelalawan. Pada tanggal 27 Januari 2023 penulis telah melakukan ujian seminar proposal di fakultas ekonomi dan ilmu sosial dinyatakan lulus. Dan selanjutnya pada tanggal 27 Juni penulis telah selesai melakukan ujian munaqosyah pada fakultas ekonomi dan ilmu sosial dengan dinyatakan lulus dan layak menyandang gelar sebagai sarjana ekonomi.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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