



**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT PELINDO MULTI TERMINAL
CABANG DUMAI**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

Muhammad Ulul Azhmi

(11870111912)

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

2023

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 KOMITMEN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT PELINDO MULTI TERMINAL
CABANG DUMAI**

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



Oleh

Muhammad Ulul Azhmi
NIM:11870111912

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

2023

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD ULUL AZHMI
NIM : 11870111912
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JURUSAN : S1 MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT PELINDO MULTI TERMINAL CABANG DUMAI
TANGGAL UJIAN : 27 JUNI 2023

DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING



ULFIAH NOVITA, SE, M.Si

NIK: 130 717 061

MENGETAHUI,

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE,MM
NIP: 19720513 200701 2018

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Ulul Azhmi
NIM : 11870111912
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal cabang Dumai
Tanggal Ujian : 27 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
Dr. Putriana, SE, MM



Sekretaris
Ilham Chanra Putra, SE, MM



Anggota
Dr. Muhammad April, SH, M Hum



Anggota
Endrianto Ustha, ST, MM



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

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO MULTI TERMINAL CABANG DUMAI

Oleh :
MUHAMMAD ULUL AZHMI
NIM. 11870111912

Salah satu cara untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional adalah melalui bidang jasa kepelabuhanan dikarenakan pelabuhan memiliki peranan penting untuk mendukung konektivitas perdagangan seperti armada kapal, sarana bongkar muat dan lain-lain. Adapun perusahaan yang bergerak dibidang ini yaitu PT Pelindo Multi Terminal. PT Pelindo Multi Terminal merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang operasi multipurpose di Indonesia, seperti curah cair, curah kering, kargo umum dan lain sebagainya. Perusahaan ini berperan penting dalam mendukung aktifitas logistik dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional. Untuk itu dibutuhkan SDM yang berprestasi agar mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelindo Multi Terminal Cabang Dumai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Komitmen Kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Cabang Dumai. Adapun sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh jumlah karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Cabang Dumai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan secara simultan pelatihan dan komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Cabang Dumai.

Kata Kunci : *Pelatihan, Komitmen Kerja, Prestasi Kerja Karyawan.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRAINING AND WORK COMMITMENT ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT AT PT. PELINDO MULTI TERMINAL BRANCH OF DUMAI

By :
Muhammad Ulul Azhmi
NIM. 11870111912

One way to increase national economic growth is through the port services sector because ports have an important role to support trade connectivity such as fleets of ships, loading and unloading facilities and others. The company engaged in this field is PT Pelindo Multi Terminal. PT Pelindo Multi Terminal is a state-owned company engaged in multipurpose operations in Indonesia, such as liquid bulk, dry bulk, general cargo and so on. This company plays an important role in supporting logistics activities in order to increase national economic growth. For this reason, high-achieving human resources are needed to be able to improve company performance. This research was conducted at PT. Pelindo Multi Terminal, Dumai Branch. The purpose of this study was to determine the effect of Training and Work Commitment on employee performance at PT. Pelindo Multi Terminal Dumai Branch. The samples in this study were taken from the entire number of employees at PT. Pelindo Multi Terminal Dumai Branch with sampling technique using saturated sampling. The data analysis method used is descriptive quantitative. The results showed that partially training had a positive and significant effect on employee performance, and work commitment had a positive and significant effect on employee performance. While simultaneously training and work commitment have an influence on employee performance at PT. Pelindo Multi Terminal Dumai Branch.

Keywords : Training, Work Commitment, Employee Achievemet



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Alhamdulillahillazi bini"mathi tatimmussalihat (segala puji bagi Allah di mana dengan nikmat-Nya kebaikan menjadi sempurna). Alhamdulillah, atas izin Allah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Cabang Dumai”**.

Shalawat beriringan salam senantiasa penulis ucapkan kepada Rasulullah *Sallallahu ‘alaihi wa sallam*. Semoga kita tetap istiqamah kepada keduanya dan berpegang teguh padanya hingga akhir hayat, serta dengannya menjadi orang-orang yang senantiasa mencintai beliau.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 Di Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial , Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

1. Kedua Orang Tua saya Bapak Lukmanul Hakim dan Almarhumah Ibu Asnelli yang telah memberikan perhatian, dukungan, semangat serta do’a yang tidak henti-hentinya demi kelancaran dan kesuksesan peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhrurrozi SE,MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Ulfiah Novita S.E, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
6. Ibuk Nurrahmi Hayani SE, MM selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
8. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Kepada Pimpinan dan seluruh karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Cabang Dumai yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada

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.

penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

10. Kepada teman-teman terima kasih atas motivasi, dukungan, kritik dan sarannya dalam penyelesaian skripsi ini.

11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan do'a, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Pekanbaru, 25 Maret 2023

Penulis

MUHAMMAD ULUL AZHMI
NIM. 11870111912

UIN SUSKA RIAU

Daftar isi

Persetujuan	
Pengesahan	
Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar isi	vi
Daftar Tabel	x
Daftar Gamabr	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Manajemen	10
2.1.1. Pengertian Manajemen	10
2.1.2. Fungsi Manajemen	10
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.3. Prestasi Kerja	14
2.3.1. Pengertian Prestasi Kerja	14
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	15
2.3.3. Penilaian Prestasi Kerja	16
2.3.4. Indikator Prestasi Kerja	17

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4. Pelatihan	18
2.4.1. Pengertian Pelatihan	18
2.4.2. Tujuan Pelatihan	18
2.4.3. Manfaat Pelatihan	19
2.4.4. Jenis-Jenis Pelatihan	20
2.4.5. Indikator Pelatihan	22
2.4.6. Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	23
2.5. Komitmen Kerja	24
2.5.1. Pengertian Komitmen Kerja	24
2.5.2. Dampak Komitmen kerja	24
2.5.3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja ...	25
2.5.4. Indikator Komitmen Kerja	25
2.6. Pandangan Islam.....	26
2.6.1. Pandangan Islam Terhadap Prestasi Kerja	26
2.6.2. Pandangan Islam Terhadap Pelatihan.....	26
2.6.3. Pandangan Islam Terhadap Komitmen Kerja.	27
2.7. Penelitian Terdahulu	28
2.8. Kerangka Pemikiran	31
2.9. Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	33
2.10. Hipotesis3.....	4

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	36
3.3. Teknik Pengumpulan Data	37
3.4. Populasi dan Sampel.....	38
3.5. Teknik Analisis Data	39
3.6. Uji Kualitas Data	39
3.7. Uji Asumsi Klasik	40
3.8. Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
3.9. Uji Hipotesis	43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.1. Sejarah Singkat PT Pelindo Multi Terminal cabang Dumai	46
4.2. Visi dan Misi PT Pelindo Multi Terminal cabang Dumai	47
4.3. Struktur Organisasi PT Pelindo Multi Terminal cabang Dumai	47

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden	48
5.1.1. Responden Berdasarkan Usia	8
5.1.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
5.1.3. Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
5.1.4. Responden Berdasarkan Pendidikan	50
5.2. Analisis Deskripsi Variabel	51
5.2.1. Prestasi Kerja Karyawan (Y)	51
5.2.2. Pelatihan (X1)	53
5.2.3. Komitmen Kerja (X2)	54
5.3. Uji Kualitas Data	56
5.3.1. Uji Kualitas Data	56
5.4. Uji Asumsi Klasik	58
5.4.1. Uji Normalitas	58
5.4.2. Uji Multikolinearitas	60
5.4.3. Uji Heterokadastisitas	61
5.4.4. Uji Autokorelasi	62
5.5. Regresi Linier Berganda	63
5.6. Uji Hipotesis	64
5.6.1. Uji Simultan (Uji F)	64
5.6.2. Uji Parsial (Uji t)	65
5.6.3. Koefisien Determinasi (R ²)	67
5.7. Pembahasan	68
5.7.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	68
5.7.2. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

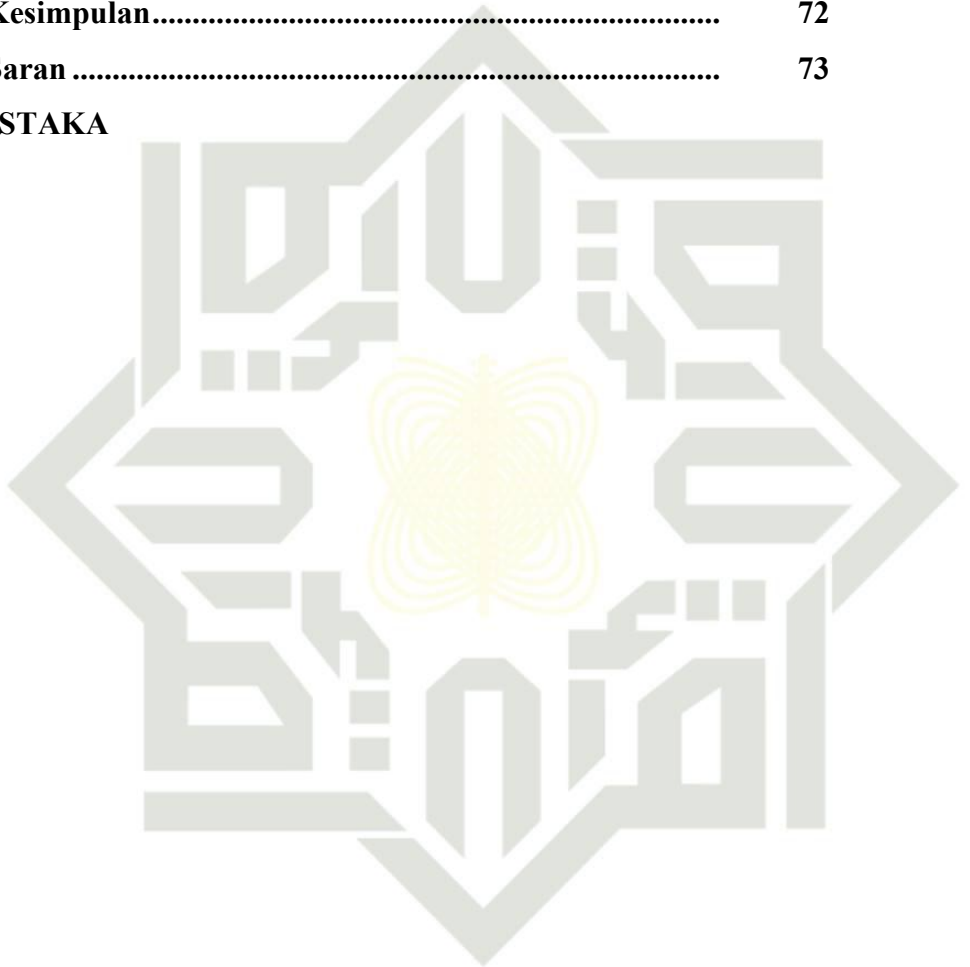
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Prestasi Kerja Karyawan	69
5.7.3. Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja	70

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1.Kesimpulan.....	72
6.2.Saran	73

DAFTAR PUSTAKA



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

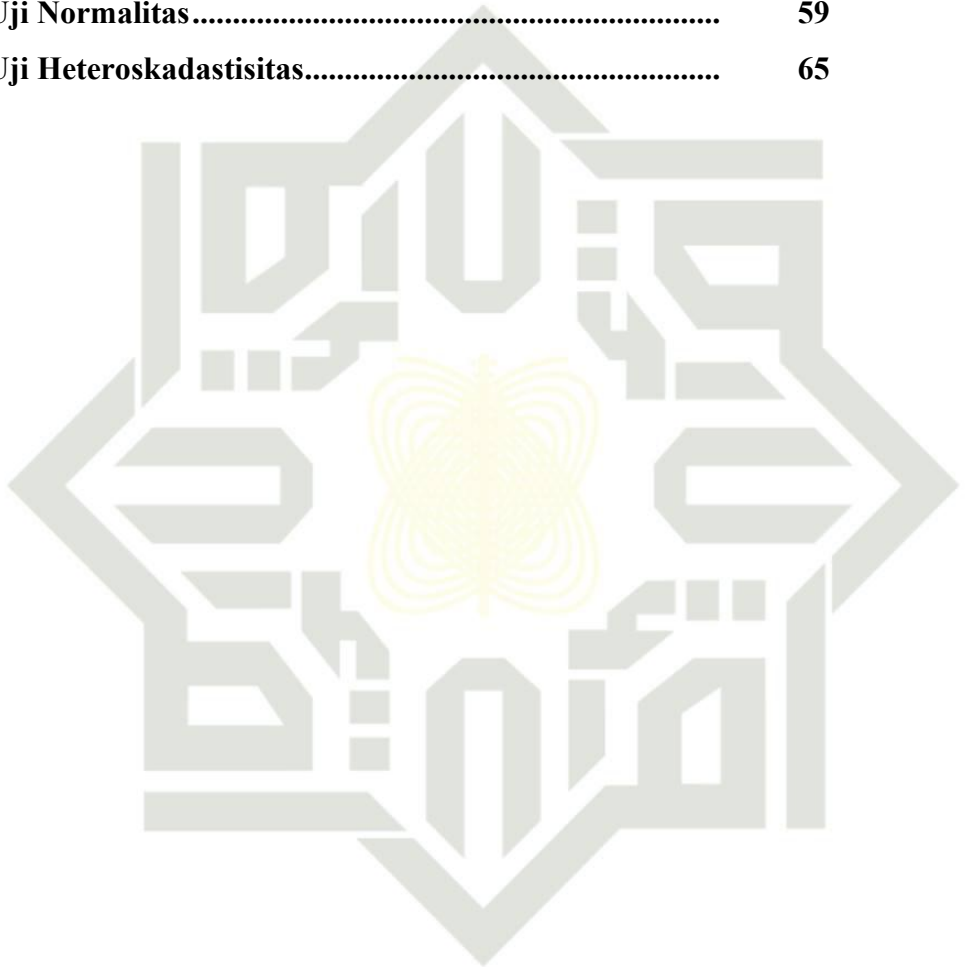
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Daftar Tabel

Tabel 1.1 Daftar Karyawan PT Multi Terminal Cabang Dumai (2022)	3
Tabel 1.2 :Pendapatan Usaha PT Pelindo Multi Terminal Cabang Dumai(2020-2022).....	3
Tabel 1.3 :Data jumlah Karyawan yang telah mengikuti pelatihan PT Pelindo Multi Terminal Cabang Dumai(2020-2022).....	4
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 2.2 : Konsep Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	33
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 5. 1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Prestasi Kerja (Y).....	51
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pelatihan (X1)	53
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Komitmen Kerja (X2)	54
Tabel 5. 8 Hasil Uji Validitas Data	56
Tabel 5. 9 Hasil Uji Reliabilitas Data	58
Tabel 5. 10 Hasil Normalitas	60
Tabel 5. 11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 5.12 Uji Autokorelasi.....	62
Tabel 5. 13 Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 5. 14 Hasil Hipotesis Uji Simultan (F)	65
Tabel 5. 15 Hasil Hipotesis Uji Parsial (T).....	66
Tabel 5. 16 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	67

Daftar Gambar

Gambar 5.1 Uji Normalitas.....	59
Gambar 5.2 Uji Heteroskadastisitas.....	65



UIN SUSKA RIAU

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

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian utama bagi aktivitas perusahaan. Meskipun pada saat ini merupakan era teknologi dan kegiatan manusia sudah digantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam setiap organisasi. Hal tersebut dikarenakan bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan perusahaan untuk produksi tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengoperasikannya (Citra Indah Zuana, 2014:1)

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membawa dampak positif terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas perusahaan tentang pemakaian tenaga kerja yang mempunyai peranan penting. Salah satu aspek pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Dengan adanya pelatihan, maka kegiatan perusahaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Untuk itu, hal utama yang perlu diperhatikan ialah membantu menciptakan prestasi kerja karyawan agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut. Menurut (Hasibuan, 2015:94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta 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.

(Mangkunegara dalam Zuana *et al.*, 2014), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat dilihat bahwa prestasi kerja memiliki peran yang penting dalam kemajuan sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan menurun maka akan berdampak terhadap pendapatan karyawan. Prestasi kerja karyawan harus diikuti dengan produktivitas karyawan. Karyawan yang produktif cenderung melakukan pekerjaan dengan baik dibanding yang lainnya. Prestasi yang baik dapat meyakinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan meminimalisir kerugian.

PT. Pelindo Multi Terminal adalah anak perusahaan BUMN PT Pelabuhan Indonesia(Persero) yang berlokasi di Jalan Sultan Syarif Kasim No.1 Dumai, perusahaan ini mengelola entitas bisnis kepelabuhanan di bidang operasi terminal multipurpose di Indonesia, seperti curah cair, curah kering, kargo umum, dan lain sebagainya. Yang bertujuan untuk menjadi solusi utama layanan terminal multipurpose dan kargo di Indonesia, untuk mendukung suksesnya program pemerintah dalam percepatan pembangunan nasional terutama dalam program tol laut untuk memperkuat konektivitas nasional dan menciptakan biaya logistik nasional secara efisien dan efektif serta meningkatkan daya saing nasional. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, dibutuhkan karyawan yang berprestasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.1 Daftar Karyawan PT Multi Terminal Cabang Dumai (2022)

No.	Bidang	Jumlah Karyawan
1.	Deputy Branch Manager Perencanaan dan Pengendalian Operasi	17
2.	Deputy Branch Manager Pendukung Operasi	10
3	Deputy Branch Manager Teknik	10
4.	Deputy Branch Manager Operasi	26
TOTAL		63

Sumber : PT. Pelindo Multi Terminal cabang Dumai, 2022

Dari tabel 1.1, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan PT Pelindo Multi Terminal Cabang Dumai terdapat 63 orang karyawan yang terdiri dari 4 Deputy yaitu Deputy Branch Manager Perencanaan dan Pengendalian Operasi sebanyak 17 orang, Deputy Branch Manager Pendukung Operasi sebanyak 10 orang, Deputy Branch Manager Teknik sebanyak 10 orang, dan Deputy Branch Manager Operasi sebanyak 26 orang.

Tabel 1.2 Pendapatan Usaha PT Pelindo Multi Terminal Cabang Dumai(2020-2022)

No	Uraian	Satuan	Arus Barang		
			2020	2021	2022
1	Petikemas	Box	2.412.358	2.350.965	2.195.995
2	General Cargo	Ton	9.216.777	8.760.370	8.543.647
3	Curah Cair	Ton	43.219.826	28.047.447	27.879.322
4	Curah Kering	Ton	67.605.438	64.970.213	55.489.719

Sumber : PT Pelindo Multi Terminal Cabang Dumai, 2023

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan arus barang setiap tahunnya. pada Petikemas tahun 2020 sebesar 2.412.358 box, tahun 2021 sebesar 2.350.965 box, dan tahun 2022 sebesar 2.195.995 box. Pada General cargo pada tahun 2020 sebesar 9.216.777 ton, tahun 2021 sebesar 8.760.370 ton, tahun 2022 sebesar 8.543.647. pada curah cair juga mengalami penurunan pada tahun 2020 sebesar 43.219.826 ton, tahun 2021 sebesar 28.047.447 ton, tahun 2022 sebesar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

27.879.322. pada curah kering pada tahun 2020 sebesar 55.489.719ton, tahun 2021 sebesar 64.970.213ton, tahun 2022 sebesar 67.605.438ton.

Berdasarkan wawancara dengan kepala cabang untuk melihat prestasi kerja karyawan, PT Pelindo Multi Terminal cabang Dumai melakukan penilaian dengan cara melakukan evaluasi pekerjaan dengan melihat dari aspek operasional dan aspek keuangan. Dari 2 aspek tersebut perusahaan mendapati prestasi kerja karyawan mengalami penurunan, dimana dapat dilihat dari terdapatnya penurunan pendapatan pada pelayanan barang Non-Petikemas yang berupa curah cair dan general cargo yang mengalami penurunan di pelabuhan Dumai.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi di antaranya pelatihan menurut **(J.Simanjuntak, 2011)** dan komitmen kerja menurut **(J.Ravianto dalam Dewi Sengkeh et al., 2017)**. Perhatian terhadap pelatihan akan mendorong karyawan untuk lebih menggali kemampuan-kemampuan potensial. Hal ini didasari karena pelatihan merupakan salah satu kebutuhan karyawan untuk dapat mengaktualisasikan diri terhadap pekerjaan.

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. **Simamora dalam Kamil (2012:4)**.

Tabel 1.3 : Data jumlah Karyawan yang telah mengikuti Pelatihan PT Pelindo Multi Terminal cabang Dumai (2020-2022)

NO	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang mengikuti pelatihan	Persentase
1	2020	62	5	8,06%
2	2021	62	6	9,67%
3	2022	63	5	7,93%

Sumber : PT Pelindo Multi Terminal cabang Dumai, 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dari tabel 1.3, dapat dilihat bahwa persentase karyawan yang mengikuti pelatihan pada tahun 2020 sebesar 8,06% dari 62 karyawan, tahun 2021 sebesar 9,67% dari 62 karyawan, kemudian tahun 2022 hanya sebesar 7,93 dari 63 karyawan. Masih sedikit karyawan yang mengikuti program pelatihan dikarenakan program pelatihan ini dilaksanakan oleh kantor pusat sehingga penentuan jumlah peserta langsung ditentukan oleh pusat. Perusahaan hanya bertugas untuk mengirimkan karyawannya yang telah ditentukan sebelumnya untuk mengikuti program pelatihan tersebut.

PT Pelindo Multi Terminal saat ini telah bertransformasi ke era digital hal ini membuat kompetensi sdm masih harus beradaptasi dengan model bisnis baru. Ini menjadi kendala bagi perusahaan dikarenakan terdapat kesenjangan teknologi antara kemampuan karyawan dengan perubahan yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah seorang karyawan PT. Multi Terminal cabang Dumai yaitu Ibu Revi Jusri, ditemukan bahwa kendala yang terjadi tentang pelatihan terhadap karyawan ialah tidak meratanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan, hanya karyawan yang berada dibidang yang dikatakan vital saja yang mendapatkan pelatihan seperti bidang operasional sementara bidang lain hampir tidak mendapatkan pelatihan. Dikarenakan tidak meratanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut.

Disamping pelatihan, komitmen kerja juga dapat meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Menurut **(Kreitner, 2013)** Komitmen Kerja adalah penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu

berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan akan memilih untuk tetap bertahan dalam organisasi dan akan bekerja secara optimal dalam mengerjakan tugas serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sementara karyawan yang memiliki komitmen yang rendah tidak akan bekerja secara optimal sehingga tujuan-tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Berdasarkan pra survei di kantor PT. Pelindo Multi Terminal cabang Dumai fenomena yang dapat dilihat yaitu masih rendahnya komitmen karyawan dimana sebagian karyawan masih kurang kerjasama hal ini dapat dilihat dari sebagian mereka yang masih mementingkan diri sendiri tidak mau terlibat dalam pekerjaan yang membutuhkan kerjasama. Masih kurangnya kerja sama dengan sesama rekan kerja menunjukkan bahwa kurangnya ikatan emosional terhadap sesama karyawan dan terhadap organisasi itu sendiri. Artinya sebagian karyawan masih belum memiliki komitmen terhadap perusahaan sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang mengakibatkan tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

Karyawan juga cenderung lalai ataupun menunda pekerjaan sehingga pekerjaan yang diberikan menumpuk. Hal ini dapat dilihat dari kebiasaan beberapa karyawan yang cenderung santai di awal bulan dan bekerja ekstra ketika akhir bulan untuk mengejar target pekerjaan dibulan tersebut. Ini menandakan bahwa masih ada beberapa pegawai yang tingkat kemampuan dan kecekatannya menerima instruksi pekerjaan masih rendah dalam menyelesaikan tugas.

Atas dasar latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja

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.

karyawan. Dengan demikian penulis mengajukan judul penelitian ini dengan judul
“PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PT PELINDO MULTI TERMINAL CABANG DUMAI”

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Multi Terminal Cabang Dumai?
2. Apakah Komitmen Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Multi Terminal Cabang Dumai?
3. Apakah Pelatihan dan Komitmen Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Multi Terminal Cabang Dumai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Multi Terminal Cabang Dumai.
2. Untuk mengetahui apakah Komitmen Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Multi Terminal Cabang Dumai.
3. Untuk mengetahui apakah Pelatihan dan Komitmen Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Multi Terminal Cabang Dumai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat, antara lain :

1. Bagi pembaca, penelitian ini dapat dijadikan refensi sebagai sumber informasi dan bacaan serta untuk menambah pengetahuan mereka dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai media untuk pengaplikasian ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan dan menambah pengalaman penelitian khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi yang bermanfaat begitu juga menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian pelatihan, pengertian komitmen kerja, dan pengertian prestasi kerja serta hubungan antar variabel yang diteliti.

BAB III: METODE PENELITIAN

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

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah pelatihan, komitmen kerja serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja PT Multi Terminal Cabang Dumai.

BAB VI: PENUTUP

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta mencoba memberikan saran yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

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

2.1.1. Pengertian Manajemen

Menurut **Afandi (2018:1)** Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Menurut **Sucahyowati (2017:5)** manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

2.1.2. Fungsi Manajemen

Fungsi- fungsi manajemen menurut **Sucahyowati (2017:6)** adalah :

1. *Planning*

Adalah upaya untuk mencapai tujuan dan menentukan tahapan-tahapannya. Input dalam planning adalah data-data atau informasi, sedangkan outputnya adalah produk perencanaan adatau rencana. Oleh karena itu, penting untuk mengenali tujuan planning dalam rangka kemajuan suatu usaha.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Fungsi ini menyangkut tugas manager dalam merancang dan mengembangkan suatu organisasi sehingga berbagai program dapat dilaksanakan.

Staffing

Staffing merupakan penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga memberi daya juga maksimal pada organisasi.

4. *Directing/Comanding*

Fungsi manajemen yang memiliki hubungan dengan beberapa usaha seperti memberi bimbingan, saran, perintah atau intruksi kepada pekerja dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan.

Controlling

pengawasan ini merupakan fungsi manajemen berupa mengadakan penilaian koreksi sehingga apa yang dilakukan pekerja dapat di arahkan kejalan yang benar sesuai dengan maksud dan tujuan yang telah ditetapkan.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Kasmir (2019:6)**, “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian

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.

kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”.

Menurut **Mangkunegara (2013:2)** Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Edison, dkk (2016)** fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Data karyawan

Menyediakan data karyawan, dimana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan, kompetensi, catatan pilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, riwayat penyakit, serta waktu masa pensiun.

2. Perencanaan dan pengembangan

Merencanakan kebutuhan, mengembangkan kompetensi karyawan, serta mempersiapkan peencanaan karir yang jelas sesuai dengan tujuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

organisasi dan karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik lagi.

3. Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik.

4. Kompensasi dan kesejahteraan

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

5. Kedisiplinan dan aturan

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

6. Penilaian dan penghargaan

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

7. Memotivasi

Memberikan motivasi kepada karyawan. ini adalah proses yang penting yang harus dilakukan oleh pimpinan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan paa karyawan. Sebab dengan turnover yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah.

9. Pengintegrasian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menjalankan fungsi-fungsi bagian dan membangun kerja sama tim yang solid melalui harmonisasi.

10. Kesehatan kerja

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

2.3. Prestasi Kerja

2.3.1. Pengertian Prestasi Kerja

Mangkunegara dalam Widya Amrita (2021), “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Prestasi kerja karyawan harus diikuti dengan produktivitas karyawan. Karyawan yang produktif cenderung untuk melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan yang lainnya. Prestasi yang baik dapat meyakinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan meminimalisir kerugiannya. Karyawan yang berprestasi memiliki peluang lebih besar untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Prestasi yang ditunjukkan karyawan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkompeten dan mampu untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berprestasi akan lebih produktif dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Maka dari itu, sangat penting bagi perusahaan untuk selalu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menjaga dan meningkatkan karyawan agar menjadi karyawan yang lebih baik dan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan (Triasmoko et al., 2014).

2.2. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu (Handoko, 2013:54) :

1. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku oleh para karyawan.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut (J.Ravianto dalam Dewi Sengkeh et al., 2017) antara lain :

1. Keterampilan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Adalah kecekapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek

2. Disiplin

Suatu keadaan tertentu dimana seseorang yang tergabung dalam organisasi tunduk dalam peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

3. Motivasi

Suatu usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerjanya.

4. Komitmen Kerja

Penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

5. Lingkungan

Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

6. Iklim Kerja

Suasana atau atmosfer yang dirasakan oleh anggota organisasi, yang terdiri dari persepsi mereka tentang norma, nilai, prinsip, dan praktik yang berlaku dalam organisasi.

2.3.3. Penilaian Prestasi Kerja

Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja menurut

Hasibuan (2013:76) adalah :

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. Kesetiaan, yakni menilai kesetiaan karyawan dalam pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan.
2. Kejujuran adalah menilai kejujuran dalam menjalankan tugasnya.
3. Kedisiplinan adalah menilai kesetiaan karyawan dalam mematuhi peraturan dan mengerjakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan.
4. Tanggung jawab adalah menilai kesetiaan karyawan dalam menanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.
5. Ketelitian adalah menilai ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaannya
6. Kemampuan bekerjasama adalah menilai karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
7. Inisiatif adalah menilai kemampuan karyawan dalam menciptakan hal-hal baru dalam menyelesaikan pekerjaan.
8. Kondisi fisik adalah menilai stamina karyawan dalam menciptakan hal-hal baru dalam menyelesaikan pekerjaan.
9. Kepemimpinan adalah menilai karyawan untuk memimpin dan memotivasi orang lain untuk bekerja.
10. Kemampuan mengambil keputusan adalah menilai kemampuan karyawan dalam mengambil suatu keputusan dalam suatu keadaan.
11. Kecakapan adalah menilai hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan.
12. Pengetahuan dan keterampilan adalah penguasaan akan berbagai pengetahuan dan keterampilan dalam mendukung kelancaran pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3.4. Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator dari prestasi kerja menurut **Sutrisno (2014:152)** dalam **Widyawaty Mashar (2015)** yaitu:

1. Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan.

2.4. Pelatihan

2.4.1. Pengertian Pelatihan

Menurut **Dessler (2011:263)** pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya

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.

manusia dalam dunia kerja. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

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

Adapun pelatihan menurut **Wilson Bangun (2012:201)** menyatakan bahwa pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan pelatihan ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.

2.4.2. Tujuan Pelatihan

Suparyadi (2015) tujuan pelatihan antara lain :

1. Meningkatkan produktivitas karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya.
2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

3. Meningkatkan daya saing karyawan yang berlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

2.4.3. Manfaat Pelatihan

Rivai(2014) Manfaat Pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat untuk Perusahaan
 - 1) Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan.
 - 2) Memperbaiki moral SDM.
 - 3) Memperbaiki hubungan atasan dengan bawahan.
 - 4) Membantu mengembangkan perusahaan.
 - 5) Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap lebih baik dan aspek lainnya.
2. Manfaat untuk karyawan
 - 1) Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan dan tanggung jawab.
 - 2) Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan kepercayaan diri.
 - 3) Membantu dalam menghadapi stress dan konflik dalam pekerjaan.
 - 4) Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- 5) Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan kerja.
3. Manfaat dalam hubungan SDM dan pelaksana kebijakan
 - 1) Memperbaiki komunikasi antar kelompok dan individual.
 - 2) Memperbaiki hubungan lintas personal.
 - 3) Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi.
 - 4) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

2.4.4. Jenis-Jenis Pelatihan

1. Pelatihan Keahlian (Skill Training)

Pelatihan keahlian ini merupakan pelatihan yang kerap dijumpai didalam perusahaan-perusahaan. Program pelatihannya relative sederhana, kebutuhan dan kekurangan di identifikasikan melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi pada tahap penilaian.

2. Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada karyawan keahlian yang membutuhkan untuk mengejar tuntutan yang berubah dari pekerjaan.

3. Pelatihan Fungsional Silang

Perusahaan telah mengembalikan fungsi- fungsi kerja yang terspesialisasi. Dewasa ini lebih menekankan keahlian banyak hal daeipada spesialisasi. Melatih karyawan yang dalam berbagai macam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

fungsi, dengan demikian menjadi semakin populer. Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan fungsional silang, sebagai contoh :

- b. Rotasi pekerjaan dapat digunakan untuk memberikan suatu perspektif yang lebih luas kepada manajer dalam suatu ruang fungsional.
- c. Departemen- departemen dapat saling bertukar karyawannya untuk periode waktu tertentu sehingga setiap karyawan mengembangkan suatu pemahaman mengenai kegiatan departemen lainnya.
- d. Pelatihan rekkaan sejawat, karyawan berprestasi yang bertindak sebagai internal on the job trainers. Dapat membantu para karyawan mengembangkan keahlian dalam bidangnya.

4. Pelatihan Tim

Tim adalah kelompok individu yang bekerja sama demi tujuan bersama. Inilah sesungguhnya yang menentukan tim dan jika anggota tim mempunyai tujuan bertentangan atau konflik, efisiensi keseluruhan unit akan terganggu. Dalam pelatihan, tim pelatihan dan pengembangan individu sangatlah penting.

2.4.5. Indikator Pelatihan

Pelatihan menurut **Mangkunegara (2016:46)** menggunakan 5 indikator yaitu:

1. Instruktur

Mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatihan yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan

harus benar benar sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten.

Indikatornya meliputi :

- 1) Menguasai materi
- 2) Pendidikan
2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, indikatornya meliputi semangat mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan, indikatornya adalah :

- 1) Sesuai dengan kebutuhan peserta
- 2) Penetapan sasaran
4. Metode

Metode pelatihan akan lebih baik menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan, indikatornya adalah pensosialisasian tujuan

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, indikatornya meliputi pelatihan memiliki sasaran yang jelas.

2.4.6. Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut **Rivai (2014:173)** dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan adalah :

- 1) Efektivitas biaya.
- 2) Materi program yang dibutuhkan.
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran.
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Sedangkan menurut **Marwansyah (2016:156)** faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia adalah dukungan dari manajemen puncak, komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, perkembangan teknologi, kompleksitas organisasi, gaya belajar dan kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.5.5. Komitmen Kerja

2.5.5.1. Pengertian Komitmen Kerja

Adekola dalam Putra et al., (2019), komitmen kerja adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.5.5.2. Dampak Komitmen kerja

Menurut **Sopiah dalam Didik Hadiyatno dan Wiwik Saraswati (2016)** komitmen kerja, baik yang tinggi maupun yang rendah, akan berdampak pada:

1. Karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier pegawai itu di organisasi atau perusahaan.
2. Organisasi
karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dll.

2.5.5.3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Menurut **Sopiah dalam Kristanty Nadapdap (2017)**, ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll;
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja;
4. Pengalaman kerja.
Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

2.5.4. Indikator Komitmen Kerja

Menurut **Kusumaputri (2015)** ada tiga indikator dari komitmen kerja, yaitu:

1. Kedisiplinan yang baik, dengan terciptanya perilaku yang disiplin maka akan terbentuk pula individu yang berkualitas secara mental dan moral dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab.
2. Produktifitas yang baik, selain dapat menjadikan organisasi menjadi lebih aktif, individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.
3. Rendahnya ketidakhadiran, karyawan yang selalu mengutamakan kehadiran dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam sebuah organisasi tentu dapat menciptakan kinerja menjadi lebih optimal

2.6. Pandangan Islam

2.6.1. Pandangan Islam Terhadap Prestasi Kerja

Firman Allah SWT dalam surat Al-Ahqaf ayat 19 berbunyi :

(وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۙ ۱۹)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Al-Ahqaf, 19)

2.6.2. Pandangan Islam Terhadap Pelatihan

Allah berfirman dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 2 yang berbunyi :

(هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ۝ ٢)

Artinya : Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang rasul diantara mereka, yang membacakan ayat-ayatnya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah(As- Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar- benar dalam kesesatan yang nyata.

2.6.3. Pandangan Islam Terhadap Komitmen Kerja

Firman Allah S.W.T dalam AL-Qur'an Surat AL Ma'rij ayat 32-35

(وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ۝ ٣٢ وَالَّذِينَ هُمْ بِشَهَادَتِهِمْ قَائِمُونَ ۝ ٣٣ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ ۝ ٣٤ أُولَٰئِكَ فِي جَنَّاتٍ مُّكْرَمُونَ ۝ ٣٥)

Artinya : Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya, dan orang-orang yang memberikan kesaksiannya dan orang-orang yang memelihara shalatnya mereka itu (kekal) disyurga lagi dimuliakan.

2.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Publikasi	Judul Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Desi Prasetyani/ Jurnal Ekonomi Efektif/ Vol.3, No.3/(2021)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank HSBC Cabang Pondok	X1: Pelatihan Y: Prestasi Kerja	Pada penelitian ini menunjukkan Pelatihan berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No.	Nama/Publikasi	Judul Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
		Indah		Karyawan PT Bank HSBC Cabang Pondok Indah.
2.	Denis Gregorius Lagale,dkk/ EMBA/ Vol.2, No.2/(2014)	Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado	X1 : Pelatihan X2 : Disiplin Kerja X3 : Kualitas Kerja Y : Prestasi Kerja	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (persero) Area Manado
3.	Safira Rizqi Nursyahputri/Jurnal Ecodemica/Vol.3, No.2 (2019)	Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Unit HCBP PT .Telekomunikasi Indonesia(Tbk)	X1: Pelatihan Y: Prestasi Kerja	Penelitian ini menunjukkan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Tbk)
4.	Anggi Karen/ Jurnal EMBA/Vol.9, No.1/(2021)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	X1: Pendidikan X2: Pelatihan X3: Pengembangan Karir Y: Prestasi Kerja	Penelitian ini menunjukkan Pelatihan, Pendidikan, dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
5.	Aditya Pratama & Enang Narlan SAP/ Jurnal Manajemen dan	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi	X1: Pelatihan X2:	Berdasarkan penelitian menunjukkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No.	Nama/Publikasi	Judul Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
	Bisnis/Vo.3.No.2/(2019)	Terhadap Prestasi Kerja di PT Sentra Anugrah Motor	Motivasi Y: Prestasi Kerja	Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara simultan Terhadap Prestasi Kerja di PT Sentra Anugrah Motor.
6.	I Wayan Bimbim & Putu Sri Hartati /Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata, Vol.1, No.2/(2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan, dan Perikanan Kabupaten Gianyar	X1: Komitmen Organisasi X2: Pelatihan Y: Prestasi Kerja	Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gianyar.
7.	Irfan Nanda Rikiawan, dkk/ Jurnal Administrasi Bisnis(JAB), Vol.6, No.2/(2013)	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu	X1: Komitmen Organisasional Y: Prestasi Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel Prestasi Kerja.
8.	Kristanty Nadapdap/ Jurnal Ilmiah Methonomi, Vol.3, No.1/(2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Permata Sari	X1: Komitmen Organisasi Y: Kinerja	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) mempunyai koefisien regresi positif yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No.	Nama/Publikasi	Judul Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
				berpengaruh dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan (Y) pada PT Mitra Permata Sari.
	Arik Prasetya, dkk/ Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.15, No.2/(2014)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)	X1: Komitmen Organisasional X2: Disiplin Kerja Y: Prestasi Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan Terhadap Prestasi Kerja.
10.	Frans Eka Putra Harefa & Darna Sitanggang/ Jurnal Manajemen dan Bisnis (JAB), Vol. 20, No.2/(2020)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar	X1: Komitmen Organisasional X2: Disiplin Kerja Y: Prestasi Kerja	Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar.

2.8. Kerangka Pemikiran

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis tentang penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

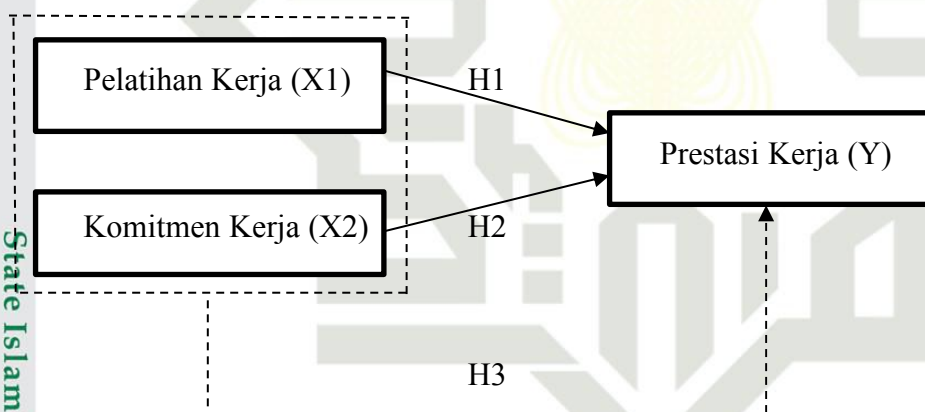
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Cabang Dumai” berikut peneliti menyajikan kerangka pemikiran yang menjadi pedoman dalam melakukan penelitian.

Penelitian ini terdiri dari 2 jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Adapun variabel terikat (Dependent Variable) adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan variabel lain, yaitu Prestasi Kerja (Y)

2. Variabel bebas (Independent Variable) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain, yaitu Pelatihan (X1) dan Komitmen Kerja (X2)



Gambar 1.1

Sumber : Widya Amrita (2021)

Keterangan:

Parsial —————>

Simultan - - - - ->

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.

: Prestasi Kerja

: Pelatihan Kerja

: Komitmen Kerja

: Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja

: Komitmen Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja

: Pelatihan dan Komitmen Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja

2.9. Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2 : Konsep Operasionalisasi Variabel Penelitian

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2012:67)	Hasil kerja Pengetahuan pekerjaan Inisiatif Kecekatan mental Sikap Sutrisno (2014:152)	Likert
2.	Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya, dengan demikian pelatihan yang dimaksud adalah	Instruktur Peserta Materi Metode Tujuan Mangkunegara (2016:46)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
		dalah pengertian yang luas sehingga tidak terbatas. Dewi Hanggraini (2012)		
3.	Komitmen Kerja (X2)	Komitmen kerja adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Adekola dalam Putra et.al (2019)	Kedisiplinan yang baik Produktifitas yang baik Rendahnya ketidakhadiran Kusumaputri (2015)	Likert

2.10. Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014:93)**, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan 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 empirik.

Dari definisi di atas, maka penulis merumuskan hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

H1 : Diduga Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut **Selfira Rizqi Nursyahputri dan H. Romat Saragih (2019)** dengan judul Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk)

H2 : Diduga Komitmen Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut **Frans Eka Putra Harefa dan Darna Sitanggang (2020)** dengan judul Pengaruh Komitmen Organaisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar. Hasil penelitian menunjukkan, komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar.

H3 : Diduga Pelatihan dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan

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 III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pelindo Multi Terminal Cabang Dumai, yang berlokasi di Jalan Sultan Syarif Kasim No.1 Dumai. Penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2022 hingga bulan April 2023.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

1) Data Kuantitatif

Menurut Sugiono (2018: 13) Metode Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit). Data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

3.2.2. Sumber Data

a. Primer

Data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari responden secara langsung dilokasi penelitian melalui kuesioner dan wawancara mengenai variabel yang diteliti.

b. Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

data yang berisikan informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, situs internet dan data dari institusi pemerintah.

3. Teknik Pengumpulan Data

3.1. Wawancara

Menurut (Noor, 2012) Wawancara alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.

Oleh karena itu peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, seperti pimpinan dan karyawan guna mendapatkan data yang dianggap perlu didalam penelitian ini.

3.2. Angket(Kuesioner)

Kuisisioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Noor 2012). Dalam penelitian ini, peneliti membagikan langsung kepada karyawan PT Pelindo Multi Terminal cabang Dumai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2012).

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal cabang Dumai sebanyak 63 orang yang merupakan karyawan.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dikarenakan populasi yang kurang dari 100. Menurut (sugiyono,2016:81) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila populasi relatif kecil, dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan taraf kesalahan yang kecil. Adapun sampel pada penelitian ini adalah 63 orang karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal cabang Dumai.

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

5.1. Deskriptif Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang dangkakan (**Sugiono, 2015**). Data kuantitatif penelitian ini berupa angka yang diperoleh dari PT . Pelindo Multi Terminal.

3.6. Uji Kualitas Data

Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuisoner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk Valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (**Sugiyono, 2014**).

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan untuk menunjukkan keabsahan dari instrumen yang akan dipakai pada penelitian. Menurut **Noor (2012)** uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar- benar mengukur apa yang diukur validitas ini menyangkut akurasi eksperimrn. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sugiono (2014) mengemukakan bahwa uji validitas dalam penelitian digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a) Jika koefisien korelasi $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika koefisien korelasi $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) uji realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai. *Cronbach's Alpha* (α) \geq 0,60.

3.7. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis linier berganda terhadap hipotesis penelitian, terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut

3.7.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji T dan F mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi

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.

normal atau tidaknya dengan analisis grafik yaitu dengan melihat grafik histogram dan normal probability plot. **Ghozali, (2013)**.

3.7.2. Uji Multikolinearitas

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

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

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

3.7.4. Uji Autokorelasi

Uji Auto Korelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (**Ghozali, 2018**). Pada prosedur pendeteksian masalah autokorelasi dapat digunakan besaran Durbin-Waston. Untuk memeriksa ada tidaknya autokorelasi, maka dilakukan uji Durbin-Watson dengan keputusan sebagai berikut:

Jika $(D-W) < d_1$, maka H_0 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.

Jika $(D-W) > d_u$, maka H_0 diterima

Jika $d_1 < (D-W) < d_u$, maka tidak dapat diambil kesimpulan.

8. Analisis Regresi Linier Berganda

Suliyanto (2011) menyatakan bahwa analisis linier berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara signifikan yang dibantu dengan menggunakan SPSS versi 23. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- Y = Prestasi Kerja
- x1 = Pelatihan Kerja
- x2 = Komitmen Kerja
- b1,b2 = Koefisien Regresi Berganda
- e = Kesalahan Variabel/error

Adapun yang menjadi variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independent (X1) (X2) = Pelatihan Kerja dan Komitmen Kerja
2. Variabel Dependent (Y) = Prestasi Kerja

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala didasarkan pada sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, dimana responden

diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan.
Heteroskedasitas.

9. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, **Sugiono (2018)**. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan Uji secara Simultan (Uji F), Uji secara parsial (Uji t), Uji Koefisien Determinasi (R^2).

9.1. Uji Simultan (Uji F)

Menurut **Suliyanto (2011:55)**, digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terganggu maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau *non fit*. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

9.2. Uji Parsial (Uji t)

Sugiono (2018) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial per variabel bebas (independen) terhadap variabel terikatnya (dependen). Nilai t yang diperoleh dari hasil perhitungan dibandingkan

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.

dengan nilai yang terdapat pada tabel distribusi dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 dan $df + n-k$. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan sebagai berikut:

1. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ value} < \alpha$ maka :
 - H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
 - H_o ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $F \text{ value} > \alpha$ maka :
 - H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
 - H_o diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

3.9.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. **Ghozali (2018)**.

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.

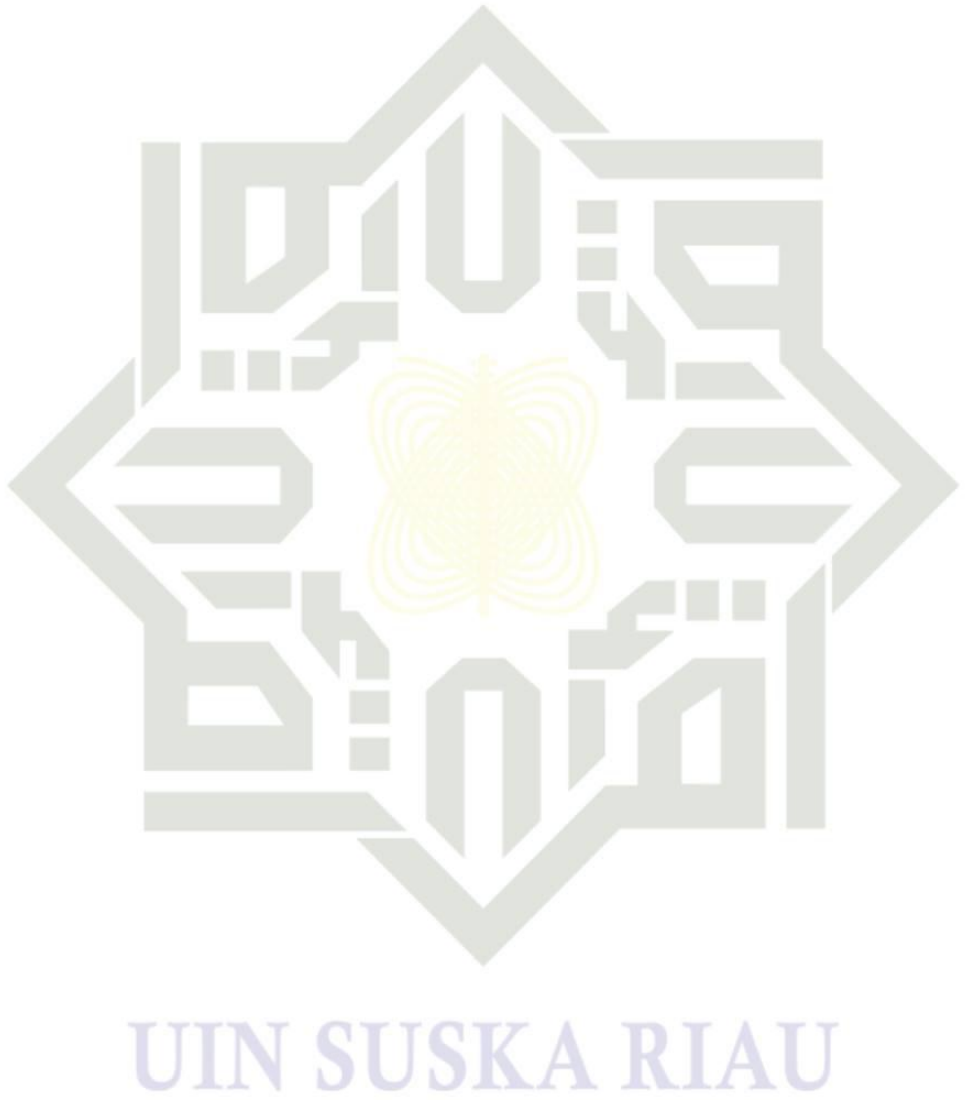
Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

© 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 Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat PT Pelindo Multi Terminal cabang Dumai

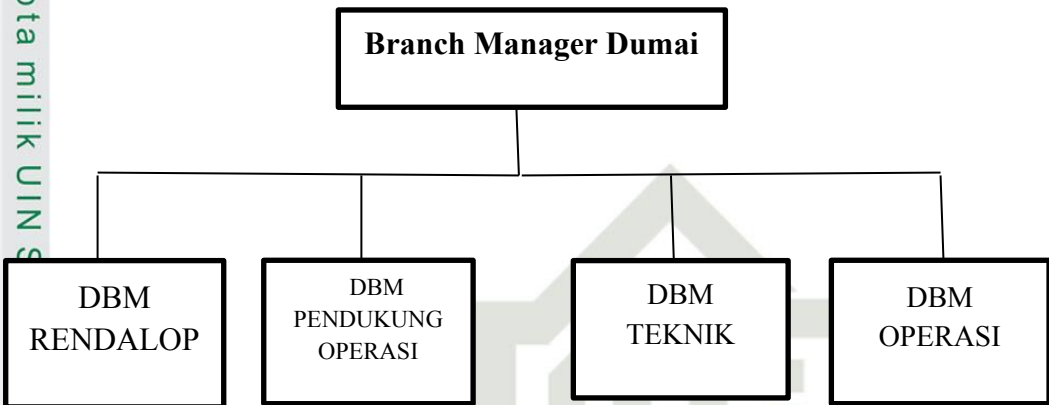
PT Pelindo Multi Terminal / SPMT merupakan salah satu subholding PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang dibentuk pada Oktober 2021. Pembentukan ini seiring dengan proses integrasi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang kepemilikan sahamnya sepenuhnya dimiliki oleh Republik Indonesia. PT Pelindo Multi Terminal mengelola 10 cabang dan dua anak perusahaan, yaitu PT Pelabuhan Tanjung Priok yang berpusat di Jakarta dan mengelola 10 cabang pelabuhan di pulau Sumatera & Jawa serta PT Indonesia Kendaraan Terminal Tbk. yang mengelola terminal kendaraan di Jakarta dan beberapa daerah lain di Indonesia.

PT Pelindo Multi Terminal / SPMT memfokuskan layanan kepelabuhannya pada pengelolaan terminal non-petikemas seperti terminal curah cair, curah kering, multipurpose hingga terminal kendaraan.

4.2. Visi dan Misi PT Pelindo Multi Terminal cabang Dumai

SPMT memiliki visi menjadi *Indonesia's Connectivity Champion*, dengan misi sebagai operator multi terminal multipurpose dengan menciptakan ekosistem yang memberikan nilai tambah bagi pemangku kepentingan dan bangsa.

3.3. Struktur Organisasi PT Pelindo Multi Terminal cabang Dumai



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN S

au

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan memiliki berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal cabang Dumai. Dengan nilai t_{hitung} 8.656 > t_{tabel} 2,001 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Artinya, semakin banyak pelatihan yang diikuti oleh karyawan maka akan semakin baik pula prestasi kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.
2. Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal cabang Dumai. Dengan nilai t_{hitung} 2.101 > t_{tabel} 2,001 dan nilai sig. 0,038 < 0,05. Artinya komitmen kerja yang tinggi maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, semakin rendah komitmen maka akan menurunkan prestasi kerja karyawan.
3. Secara simultan Pelatihan, Komitmen kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal cabang Dumai. Adapun besaran pengaruhnya sebesar 54,9% sementara 45,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dapat dikemukakan beberapa saran, antara lain:

1. Untuk PT Pelindo Multi Terminal Cabang Dumai
 - a. diharapkan kedepannya dapat memberikan pelatihan yang merata kepada setiap karyawannya dan rutin melaksanakan pelatihan, diharapkan pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk komitmen,
 - b. diharapkan perusahaan dapat menjaga hubungan baik dengan karyawan agar mendapatkan hubungan timbal balik seperti mengapresiasi tugas yang telah dikerjakan dengan baik oleh karyawan, sehingga karyawan selalu berkomitmen dalam membantu perusahaan mencapai visi dan misi perusahaan.
2. Bagi karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal Cabang Dumai
 - a. Diharapkan selalu mengikuti setiap pelatihan yang diadakan dengan baik dan mengimplementasikan ilmu yang didapat dalam pekerjaan. Hal ini akan berdampak kepada kemampuan/skill karyawan.
 - b. Diharapkan harus mampu bekerja keras dan sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas sebagai pembuktian komitmen kepada perusahaan.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi kerja karyawan, sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

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-Quran Terjemahan. 2015. *Departemen Agama RI*. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Handi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Handi, P., & Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Handi, P., & Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Handy, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Devi Sengkeh, W. R. T. M. T., 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani(Persero) cabang Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 5
- Didik Hadiatno & Wiwik Saraswati. 2016. *Pengaruh Komitmen Pegawai, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan*. Jurnal FEB UNEJ, 1-13.
- Emron, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hoza, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hoza, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handgraeni Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, F. E. P., & Sitanggang, D. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT Telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. 20(2), 163-173.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketujuh Belas)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jeliansyah Noor. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- J. Simanjuntak, P., 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja (Edisi Ketiga)*. Jakarta: Fakultas UI.
- Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Keitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2013. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku 1, Jakarta : Salemba Empat.
- Kusumaputri E.S. (2015), *Komitmen pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua Cetakan Keempat)* Bandung: Alfabeta.
- Pangabean. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Gahlia Indonesia
- Selfira Rizqi & Rohmat Saragih. 2019. *Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Unit HCBP PT Telekounikasi Indonesia (Tbk)* Jurnal Economica, 3(2).244.
- Scahyowati, Hari. 2015. *Pengantar Manajemen: Sebuah Pengantar*. Malang: Wilis.
- Sgiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sjarweni, Wiratna. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Slianto. 2011. *Ekonometrika Terapan (Teori dn Aplikasi dengan SPSS)*. Yogyakarta: ANDI
- Soparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Tasmoko,dkk. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Karyawan pada PT Pos Indonesia(Persero) cabang Kota Kediri)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 12(1), 1-10.
- Veithzal, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktik Edisi Ketiga)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Pelajar.
- Widyawati Mashar. 2014. *Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pangaraian, 9.
- Zhana, C. I., 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. 7, 1.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

LAMPIRAN**Lampiran 1 Kuesioner Penelitian****KUESIONER PENELITIAN**

Kepada

Bapak/Ibu yang terhormat

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Cabang Dumai”** pada Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya bermaksud untuk menganalisis kinerja karyawan di PT Pelindo Multi Terminal Cabang Dumai. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Dan berharap Bapak/Ibu dapat mengisi jawaban secara objektif, serta jawaban yang diberikan akan dirahasiakan. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Muhammad Ulul Azhmi
NIM:118701912

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : 21-30 Tahun 31-40 Tahun
 41-50 Tahun > 55 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Lama Bekerja : 1-2 Tahun > 3 Tahun
 5 Tahun > 5 Tahun
5. Pendidikan Terakhir : SMA D3
 S1 S2

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda checklist () pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.**
3. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
 - Sangat Setuju (SS) = 5
 - Setuju (S) = 4
 - Netral (N) = 3
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
4. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya.
5. Terima kasih atas partisipasinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

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.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu mencapai target kerja secara kuantitas dengan baik.					
2.	Hasil kerja saya dapat saya selesaikan dengan tuntas sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan.					
3.	Saya memiliki pengetahuan yang sesuai dengan standar perusahaan.					
4.	Ilmu dan pengalaman yang saya dapatkan ketika sekolah/kuliah sangat bermanfaat dalam melaksanakan tugas.					
5.	Ketika ada masalah dalam suatu pekerjaan, saya siap untuk mengatasinya.					
6.	Peningkatan kemampuan saya dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efesiansi dan efektifitas.					
7.	Akurasi, ketelitian dan kerapian saya dalam melaksanakan tugas, menggunakan dan memelihara alat-alat kerja, keterampilan dan kecekatan.					
8.	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi di perusahaan.					
9.	Saya harus memiliki etika yang baik dalam bekerja.					
10.	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan yang lain.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Variabel Pelatihan (X1)

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

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi pelatihan.					
2.	Instruktur menyampaikan materi untuk meningkatkan kemampuan.					
3.	Saya selalu bersemangat untuk melakukan pelatihan.					
4.	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan saya.					
5.	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja.					
6.	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan tujuan pelatihan.					
7.	Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas.					
8.	Pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu.					
9.	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah.					
10	Pelatihan mampu meningkatkan kemampuan agar menjadi karyawan yang berprestasi.					

3. Variabel Komitmen Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.					
2.	Saya selalu mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas.					
3.	Saya aktif terlibat dalam kegiatan yang ada didalam perusahaan.					
4.	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini					
5.	Saya selalu mentaati jam masuk kerja.					
6.	Saya selalu mentaati jam keluar kerja.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

No	Prestasi Kerja											Pelatihan										
	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total	
1	5	5	3	5	5	5	3	3	5	44	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	41	
3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	44	
4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	34	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35	
5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	35	5	5	4	4	3	3	5	5	4	3	41	
6	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	33	
7	5	4	5	4	5	4	4	4	5	45	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45	
8	5	5	3	5	5	3	5	5	4	45	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	41	
9	3	4	4	3	4	4	3	3	4	36	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37	
10	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	43	
11	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	39	
12	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43	4	4	2	2	4	3	4	4	2	4	33	
13	3	3	4	4	5	3	4	4	5	39	3	3	2	2	5	5	4	4	2	5	35	
14	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43	3	3	5	5	4	2	5	5	5	4	41	
15	4	3	3	4	3	3	3	4	4	34	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	
17	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	
18	5	5	5	4	5	5	5	3	3	45	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44	
19	4	4	5	4	4	3	5	4	4	40	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32	
20	4	4	5	4	5	5	4	3	3	42	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	32	
21	3	4	3	4	3	4	3	4	4	35	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	35	
22	4	5	4	2	4	5	4	2	2	37	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33	
23	2	4	2	3	5	4	2	3	4	34	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
24	5	5	5	4	5	5	4	4	5	46	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	44	



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	27
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	34
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	36	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	40
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33
3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	35	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35
5	5	3	4	5	5	3	3	4	4	42	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	34
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	36
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	38	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	35	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35
5	4	4	3	5	4	4	3	3	5	40	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	34	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	35
5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	46
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	30
3	4	4	2	4	4	4	2	2	4	33	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	36	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	40

- Hak Cipta Ditinjau dari Mula-mula
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mendokumentasikan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p...
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	34
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	43
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	39
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	4	4	2	2	4	3	4	4	2	4	33
3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	39	3	3	2	2	5	5	4	4	2	5	35
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43	3	3	5	5	4	2	5	5	5	4	41
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	34	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ

Hak Cipta Ditinjau Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Komitmen Kerja						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
4	4	3	4	2	2	19
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	4	5	5	29
4	4	3	2	3	3	19
3	3	2	2	3	2	14
3	3	3	4	4	3	20
4	4	1	2	3	2	16
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	4	2	4	25
4	4	2	1	3	3	17
3	3	4	4	3	4	21
5	5	3	4	5	4	26
4	4	5	5	5	3	26
5	5	5	3	4	4	26
5	5	4	4	4	4	26
2	3	3	4	3	4	19
5	4	5	3	3	3	23
4	4	4	3	1	2	18
3	4	3	3	4	5	22
4	4	5	5	5	5	28
4	4	3	4	4	3	22
4	3	2	3	2	2	16
4	4	3	3	4	5	23
4	3	1	2	2	3	15
1	3	2	3	4	4	17
4	4	4	4	5	5	26
4	5	5	5	3	4	26
5	5	4	3	3	3	23
4	3	4	4	4	3	22
5	5	5	4	4	5	28
4	4	5	4	4	5	26
5	5	5	5	5	4	29
5	5	4	4	4	5	27
5	4	4	4	4	5	26
4	3	3	3	4	4	21
5	4	5	4	4	5	27
5	4	5	5	4	5	28
4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	3	4	25
4	5	4	3	3	3	22
5	4	4	5	5	4	27



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y_3	Pearson Correlation	.558**	.456**	1	.216	.430*	.366*	.899*	.225	.167	.462*	.719*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.089	.000	.003	.000	.076	.191	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y_4	Pearson Correlation	.280*	.174	.216	1	.249*	.130	.211	.875*	.859*	.137	.608*
	Sig. (2-tailed)	.026	.174	.089		.049	.308	.097	.000	.000	.283	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y_5	Pearson Correlation	.409**	.540**	.430**	.249*	1	.555*	.377*	.195	.267*	.910*	.725*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.049		.000	.002	.127	.035	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y_6	Pearson Correlation	.424**	.866**	.366**	.130	.555*	1	.368*	.084	.110	.589*	.650*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.308	.000		.003	.511	.392	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y_7	Pearson Correlation	.470**	.427**	.899**	.211	.377*	.368*	1	.280*	.161	.413*	.690*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.097	.002	.003		.026	.209	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y_8	Pearson Correlation	.230	.224	.225	.875*	.195	.084	.280*	1	.868*	.154	.609*
	Sig. (2-tailed)	.069	.078	.076	.000	.127	.511	.026		.000	.229	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y_9	Pearson Correlation	.251*	.218	.167	.859*	.267*	.110	.161	.868*	1	.162	.598*
	Sig. (2-tailed)	.047	.086	.191	.000	.035	.392	.209	.000		.204	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y_10	Pearson Correlation	.408**	.606**	.462**	.137	.910*	.589*	.413*	.154	.162	1	.713*
	Sig. (2-tailed)					*	*	*				*
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63



Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.283	.000	.000	.001	.229	.204		.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y Pearson Correlation	.697**	.735**	.719**	.608*	.725*	.650*	.690*	.609*	.598*	.713*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

b. Pelatihan

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11
X1_1 Pearson Correlation		1	.896*	.248	.248*	.226	.256*	.080	.219	.248*	.226	.570*
Sig. (2-tailed)			.000	.050	.050	.074	.043	.533	.085	.050	.074	.000
N		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1_2 Pearson Correlation		.896*	1	.204	.210	.149	.211	.129	.223	.210	.149	.526*
Sig. (2-tailed)		.000		.109	.098	.243	.096	.314	.079	.098	.243	.000
N		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1_3 Pearson Correlation		.248	.204	1	.942**	.262*	.193	.351*	.353*	.942**	.262*	.753*
Sig. (2-tailed)		.050	.109		.000	.038	.129	.005	.005	.000	.038	.000
N		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

X1_1	Pearson	.226	.149	.262*	.298*	1.000*	.590*	.183	.245	.298*	1	.664*
	Correlation					*	*					*
	Sig. (2-tailed)	.074	.243	.038	.018	.000	.000	.150	.053	.018		.000
N		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1	Pearson	.570*	.526*	.753*	.777**	.664**	.563*	.525*	.590*	.777**	.664**	1
	Correlation	*	*	*			*	*	*			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	10

Komitmen Kerja

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.623**	.435**	.269*	.185	.253*	.620**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.033	.148	.045	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2_2	Pearson Correlation	.623**	1	.528**	.312*	.229	.370**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.013	.071	.003	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2_3	Pearson Correlation	.435**	.528**	1	.644**	.398**	.536**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2_4	Pearson Correlation	.269*	.312*	.644**	1	.576**	.476**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.033	.013	.000		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2_5	Pearson Correlation	.185	.229	.398**	.576**	1	.594**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.148	.071	.001	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2_6	Pearson Correlation	.253*	.370**	.536**	.476**	.594**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	.045	.003	.000	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2	Pearson Correlation	.620**	.674**	.826**	.766**	.698**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63

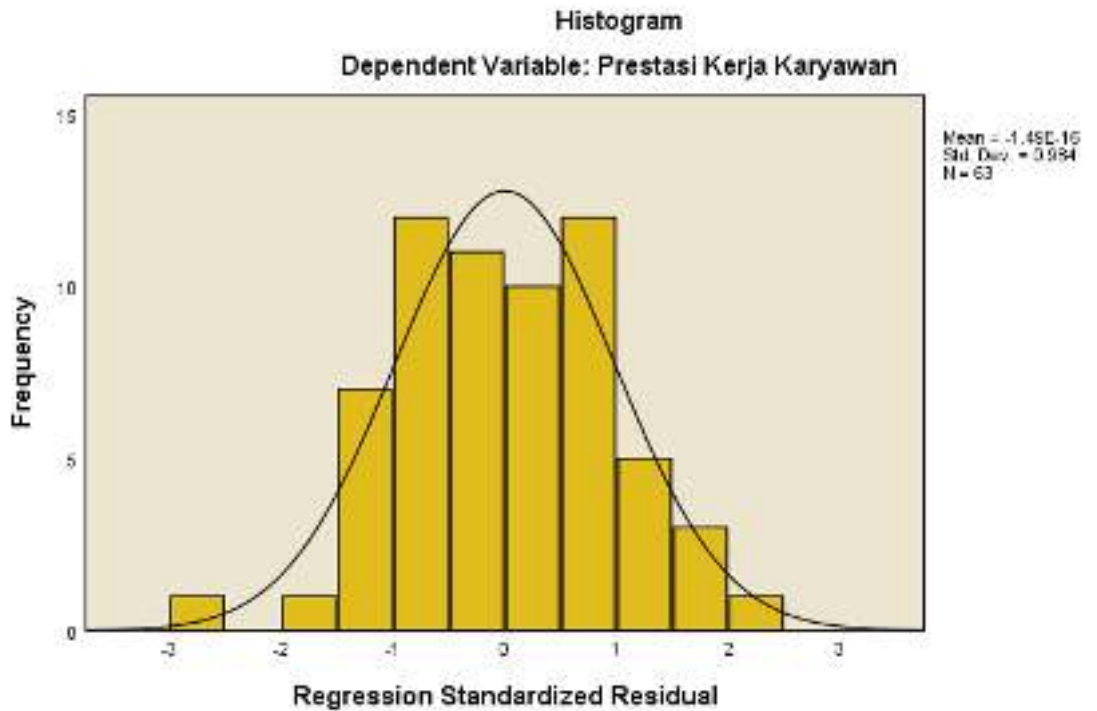
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	6

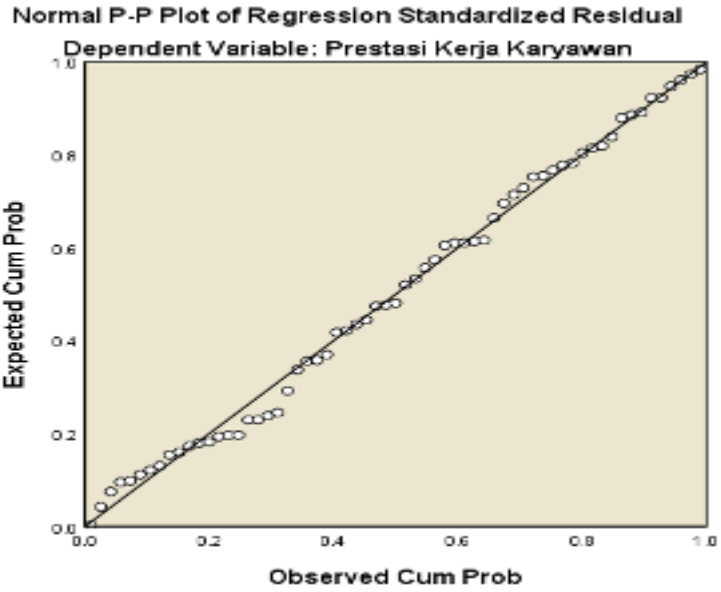
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data



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

ni tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:



		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.28737158
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.676
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		

b. Uji Multikoleniaritas

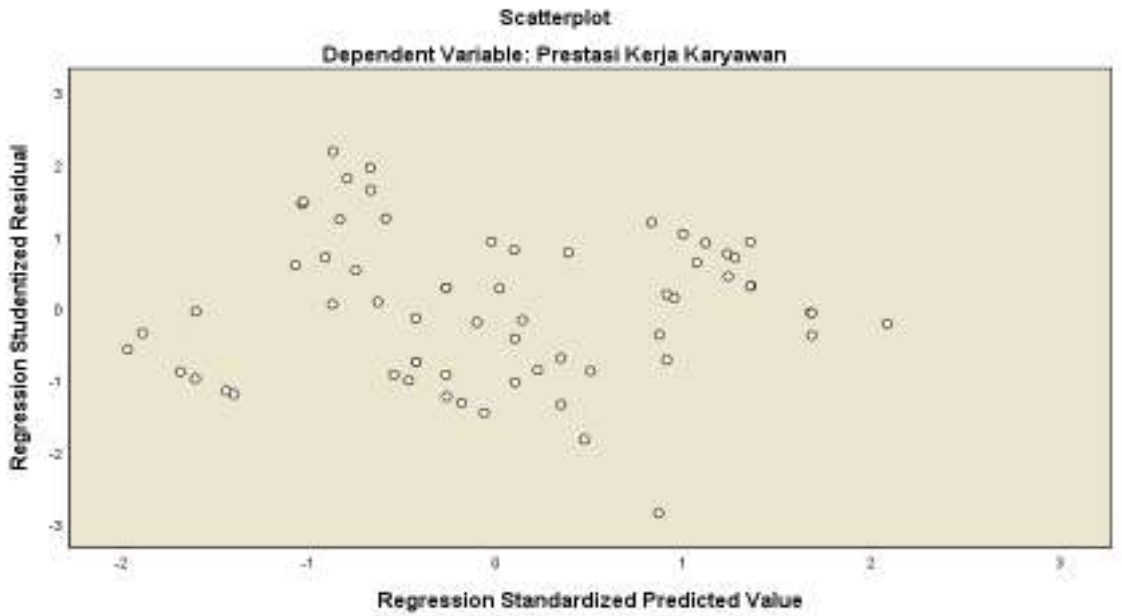
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.216	4.424		1.857	<.068		
	Pelatihan	.744	.086	.756	8.656	<.000	.973	1.028
	Komitmen Kerja	.355	.151	.270	2.101	.038	.973	1.028

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.

c. Uji Heteroskadastisitas



d. Uji Autokorelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.745 ^a	.555	.541	3.34171	2.096

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Pelatihan
- b. Dependent Variable : prestasi kerja

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.216	4.424		1.857	<.068
	Pelatihan	.744	.086	.756	8.656	<.000
	Komitmen Kerja	.355	.151	.270	2.101	.038

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.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.216	4.424		1.857	<.068
	Pelatihan	.744	.086	.756	8.656	<.000
	Komitmen Kerja	.355	.151	.270	2.101	.038

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.216	4.424		1.857	<.068
	Pelatihan	.744	.086	.756	8.656	<.000
	Komitmen Kerja	.355	.151	.270	2.101	.038

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Uji Simultan(F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	836.835	2	418.417	37.469	<.000 ^b
	Residual	670.022	60	11.167		
	Total	1506.857	62			

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

c. Koefisien Determinasi(R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.541	3.34171

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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

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

Nomor : B-0645/Un.04/F.VII.I/PP.00.9/1/2023 Pekanbaru, 13 Januari 2023 M
Sifat : Biasa 20 Jumadil Akhir 1444 H
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
Yth. **Ulfiah Novita, SE, M. Si**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Muhammad Ulul Azhmi
NIM : 11870111912
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul "**Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Cabang Dumai**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
Wakil Dekan Bid. Akademik dan
Pengembangan Lembaga,



Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Dumai, 17 April 2023

Nomor : DL.04/13/7/1/BDMI2/BDMI/PLMT-23
Lampiran 1
Perihal : Riset a.n Muhammad Ulul Azhmi

Kepada Yth. DEKAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULIITAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

Menindaklanjuti Surat Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/3/2023 tanggal 31 Maret 2023 Perihal Riset. Sehubungan hal tersebut di atas, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya perusahaan kami dapat menerima riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul " Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Cabang Dumai atas nama Muhammad UlulAzhmi.

Untuk pelaksanaan Riset dimaksud, kepada siswa agar memperhatikan hal - hal sebagai berikut :

1. Sebelum memulai kegiatan Riset, wajib melapor ke PT Pelindo Multi Terminal Dinas Pendukung Operasi - Area Dumai.
2. Menaati Semua Peraturan Kerja yang berlaku di perusahaan dan wajib memahaminya.
3. Bertanggung jawab atas Data yang diperoleh. Data yang diperoleh/didapat tersebut tidak untuk di publikasikan melainkan hanya untuk keperluan riset skripsi.
4. Membuat Surat Pernyataan, apabila terjadi kecelakaan kerja maka Perusahaan tidak bertanggung jawab.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih

DIREKSI PT PELINDO MULTI TERMINAL
DIREKTORAT OPERASI
BRANCH MANAGER DUMAI
Pelaksana Harian
DEPUTY BRANCH MANAGER RENDALOPS

MUHAMMAD IKHLAS. A.MD
NIP. 105835



BIOGRAFI PENULIS

Nama lengkap **MUHAMMAD ULUL AZHMI** dilahirkan di Kota Dumai, 17 Juni 1999, anak kedua dari tiga bersaudara pasangan dari ayahanda Lukmanul Hakim dan Ibunda Asnelli. Penulis mengawali pendidikan di SD Negeri 020 Jaya Mukti pada tahun 2005 dan tamat pada tahun 2011. Penulis melanjutkan pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Parba baru setingkat MTs dan tamat pada tahun 2014. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di sekolah yang sama setingkat MA dan dinyatakan lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan strata satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal cabang Dumai”**. Dimana pada tanggal 16 Desember 2022 penulis mengikuti Ujian Seminar Proposal, pada tanggal 27 Januari 2023 penulis mengikuti Ujian Komprehensif dan Pada tanggal 27 Juni 2023 penulis mengikuti ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” dan memperoleh gelar 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.