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

PENGARUH PELATIHAN KERJ DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KABUPATEN LIMA PULUH KOTA SUMATERA BARAT

SKRIPSI

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

UIN SUSKA RIAU

OLEH :

MUHAMAD BAGASTA
NIM. 11970113723

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2023M/1444H

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: MUHAMAD BAGASTA
NIM	: 11970113723
PROGRAM STUDI	: S1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS	: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER	: VIII (DELAPAN)
JUDUL	: PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KABUPATEN LIMA PULUH KOTA PROVINSI SUMATERA BARAT

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

SEHANI, SE, MM
NIP. 19741211 200710 2 004

MENGETAHUI

DEKAN

Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI MANAJEMEN

Astuti Meflinda, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	Muhamad Bagasta
NIM	:	11970113723
Jurusan	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi	:	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Riau
Tanggal Ujian	:	12 Juli 2023

Tim Penguji

Ketua
Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si .....

Penguji I
Nurlasera, SE, M.Si .....

Penguji II
Endrianto Ustha, ST, MM .....

Sekretaris
Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat .....

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhamad Bagasta
NIM : 11870113723
Tempat/Tgl. Lahir : Payakumbuh / 19 mei 1999
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi & Ilmu sosial
Prodi : Manajemen S1
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh Pelatihan Kerja dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 17 Juli 2023
Yang membuat pernyataan

METERAI TEMPEL

Muhamad Bagasta
NIM : 11870113723

*pilih salah satu sasuai jenis karya tulis

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KABUPATEN LIMA PULUH KOTA PROVINSI SUMATERA BARAT

Oleh:

MUHAMAD BAGASTA
NIM : 11970113723

Kinerja karyawan adalah bagaimana seseorang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai. Hasil tersebut merupakan prestasi kerja karyawan yang dapat dijadikan untuk menentukan karyawan termasuk dalam tingkat kinerja seperti apa dalam perusahaan Adapun tujuan dilakukan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh pelatihan kerja dan *Teamwork* terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatra Barat. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 41 responden dengan menggunakan metode teknik sampel jenuh. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PDAM kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat. *Teamwork* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PDAM kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya sebesar 58% dan sisanya sebesar 42% merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan kerja, *Teamwork*, Kinerja Karyawan

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

THE INFLUENCE OF WORK TRAINING AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PDAM FIVE PULUH KOTA PROVINCE OF WEST SUMATRA

By:

MUHAMAD BAGASTA
NIM : 11970113723

Employee performance is how someone does the work and the results achieved. These results are employee performance which can be used to determine what level of performance employees are included in the company. The purpose of this study was to pay attention to the effect of job training and teamwork on the performance of PDAM employees, Fifty Cities District, West Sumatra Province. The population in this study were 41 respondents using the saturated sample technique method. Based on the results of this study, it shows that job training partially has a significant and positive effect on the performance of PDAM employees in Fifty Cities Regency, West Sumatra Province. Teamwork partially has a significant and positive effect on the performance of PDAM employees in the Fifty Cities district of West Sumatra Province. The results of the Coefficient of Determination (R2) show that the magnitude of the influence of the two independent variables together on the dependent variable is 58% and the remaining 42% is another variable not examined in this study.

Keywords : Job training, Teamwork, Employee Performance

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Assalamu'alaikum Waraḥmatullah Wabarakatuh.

Al-hamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasullullah Muhammad SAW, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Pelatihan Kerja dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat**" sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Strata I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini saya persembahkan secara khusus kepada Orang Tua tercinta dan tersayang, yaitu Ayahanda Andrinaldi dan Ibunda Intan Sarianti, dan Adik saya serta saudara dan sepupu saya yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang turut meluangkan waktunya dalam membantu penulis.

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

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Keluarga besar Ayahanda Andrinaldi, Ibunda Intan Sarianti, Adek Salwa Nafisha, dan Adek Adzkia Saufa. Yang banyak memberikan doa, dukungan, dan semangat sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, 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. Bapak DR. Kamarruddin, S,Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Julina, SE, M. Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
7. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibuk Sehani, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.

UIN SUSKA RIAU

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

10. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Teman-teman seperjuangan khususnya jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang juga ikut serta membantu dalam penelitian ini.
12. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu, memotivasi dan memberikan saran serta kritik kepada peneliti.

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

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 07 Juli 2023

Penulis,

MUHAMAD BAGASTA
NIM: 11970113723

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **vi**
DAFTAR TABEL ..... **x**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 RUMUSAN MASALAH 9
1.3 TUJUAN PENELITIAN 9
1.4 MANFAAT PENELITIAN 9
1.5 SISTEMATIKA PENULISAN 10
BAB II LANDASAN TEORI **12**
2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia 12
2.1.2Fungsi Sumber Daya Manusia 13
2.2 Pengertian Pelatihan kerja 16
2.2.1 Indikator Pelatihan Kerja 17
2.2.2 Metode Pelatihan 17
a. On The Job Training (di tempat kerja). 17
b. Latihan Instruksi Kerja atau Job Instrruction Training (JIT) 18
c. Pengajaran di Ruang Kelas 18
d. Metode Simulasi 19
e. Pemodelan Perilaku 20
f. Metode Vestibule atau Balai 21
g. Metode Belajar Campuran 21
h. Sistem Manajemen Pembelajaran 22
i. Metode Membangun Kelompok 23
j. Pelatihan Tim 24
2.3 Team Work 24
2.3.1 Pengertian *Team Work* 24
2.3.2 Indikator *TeamWork* 25

UIN SUSKA RIAU

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

2.4 Kinerja karyawan 26
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan 26
2.4.3 Evaluasi Kinerja 27
Written Essay, ... 27
Critical incident, ... 27
Graphic Rating Scales, ... 27
Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS), ... 28
Force Comparison Method, ... 28
2.4.4 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja 28
2.5 Pengaruh antar variabel 32
2.5.1Pengaruh Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan 32
2.5.2 Pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja karyawan 32
2.6 Pandangan Islam 32
2.6.1 Pandangan islam terhadap Kinerja 32
2.6.2 Pandangan islam terhadap *Teamwork* (Kerjasama tim) 33
2.6.3 Pandangan islam terhadap pelatihan 34
2.7 Penelitian Terdahulu 35
2.8 Kerangka Pemikiran 39
2.9 Konsep Operasional Variabel 41
2.10 Hipotesis 42
BAB III METODOLOGIPENELITIAN 46
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian 46
3.2 Jenis dan Sumber data 46
3.2.1 Data Kuantitatif 46
3.2.2 Data Primer 46
3.2.3 Data Sekunder 47
3.3 Populasi dan Sampel 47
3.3.1 Populasi 47
3.3.2Sampel 47
3.4 Teknik Pengumpulan Data 48
3.4.1 Angket (kuesioner) 48

5.6 Uji Hipotesis 80
5.6.1 Uji Parsial (Uji T) 80
5.6.2 Uji Simultan (Uji F) 82
5.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 83
5.8 Pembahasan 84
5.8.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan 84
5.8.2 Pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja karyawan 85
BAB VI PENUTUP 88
6.1 kesimpulan 88
6.2 Saran 89
DAFTARPUSTAKA 91

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

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2018–2022 2
Tabel 1.2 Jenis – jenis Pelatihan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat 4
Tabel 1.3 Pelayanan dan Pengaduan Pelanggan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat tahun 2018 – 2022 6
Tabel 1.4 Indikator Ukuran Kinerja Karyawan PERUNDAM 7
Tabel 1.5 Tabel Nilai Kinerja Karyawan 8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 34
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian 41
Tabel 3.1 Pengukuran Skala 48
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Umur 66
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 67
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan 67
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja 68
Tabel 5.5 Tanggapan Responden tentang variabel Pelatihan Kerja (X1) 69
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas 72
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas 73
Tabel 5.10 Uji Normalitas 75
Tabel 5.11 Uji Multikolinearitas 76
Tabel 5.12 Uji Heteroskedastisitas 77
Tabel 5.13 Uji Autokorelasi 78
Tabel 5.14 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda 79
Tabel 5.15 Hasil (Uji t) X1 dan X2 Terhadap Y 81
Tabel 5.16 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) 83
Tabel 5.17 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R2) 84

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota 62
Gambar 5.1 Uji Normalitas Garis Plot 74
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas 76

UIN SUSKA RIAU

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada sebuah organisasi atau perusahaan pasti sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah perusahaan dan berpengaruh besar terhadap aktivitas perusahaan sehingga menjadi penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia juga harus berusaha meningkatkan kompetensinya, manajemen sumber daya manusia yang baik akan mampu membantu perusahaan untuk bisa menemukan karyawan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor terpenting dalam perusahaan, tujuan perusahaan bisa tercapai dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan dalam suatu pekerjaan yang dilakukan **(Samsuni, 2017).** Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Pelatihan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan adanya pelatihan, dapat mendorong kinerja karyawan karena dapat membantu karyawan dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang terkait dalam pekerjaan. Seperti yang dijelaskan oleh **(Noe, 2011).** Pelatihan terdiri dari upaya terencana organisasi untuk membantu karyawan memperoleh

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

pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku terkait pekerjaan, dengan tujuan menerapkannya pada pekerjaan.

Kerjasama tim juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut **Dwiarko & Pratiwi (2014)**, bahwa kerjasama tim (*teamwork*) yang terdiri atas dua kata *team* dan *work*, sehingga kerjasama tim adalah sekumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan memenuhi syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan anggotanya.

Tabel 1.1 jumlah karyawan PDAM KABUPATEN LIMA PULUH KOTA tahun 2018 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan
2018	41 orang
2019	40 orang
2020	39 orang
2021	44 orang
2022	44 orang

Sumber : PDAM kabupaten lima puluh kota

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa mulai dari tahun 2018 sebanyak 41 orang, ditahun 2019 mengalami penurunan jumlah karyawan sebanyak 40 0rang, ditahun 2020 kembali mengalami penurun sebanyak 39 orang karyawan, di tahun 2021 kembali mengalami peningkatan jumlah karyawan sebanyak 44 orang dan di tahun 2022 tidak mengalami perubahan jumlah karyawan.

Maka dalam penelitian ini memfokuskan permasalahan tentang pelatihan kerja dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Fenomena yang

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

terjadi pada PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota berdasarkan dari hasil wawancara dengan Ibu Lindawati selaku Kasi Personalia & Administrasi karyawan. Menjelaskan bahwa, pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum merata dan masih banyak karyawan yang belum mendapatkan pelatihan. Kemudian kurangnya kerja sama tim terhadap sesama karyawan dan banyaknya karyawan yang mementingkan diri sendiri dibandingkan kerjasama tim hal ini ditunjang dengan masih banyaknya pekerjaan tidak terselesaikan tiap tahunnya, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Penelitian ini mengambil objek PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota yang berlokasi Jl. Raya Negara Tanjung Pati KM.7, Sarilamak, Kecamatan Harau, Kabupaten Lima Puluh Kota, Provinsi Sumatera Barat. PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota yang bergerak dibidang penyediaan air bersih yang memiliki 3 unit sumber air baku di sumber air batang tabik yang berlokasi didaerah kaki Gunung Sago Kecamatan Luhak Kabupaten Limapuluh Kota dengan elevasi +/- 545 m diatas permukaan laut, sumber Sungai Dareh yang berlokasi didaerah kaki Gunung Sago Kecamatan Situjuh Limo Nagari Kabupaten Limapuluh Kota dengan elevasi +/- 564 m diatas permukaan laut dan Sumber Sikamaruncing yang berlokasi di Kecamatan Luhak Kabupaten Limapuluh Kota dengan elevasi + 698 m diatas permukaan laut.

Menurut **(Afandi & Pandi, 2018)** pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan

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

sedemekian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan haruslah yang spesifik dan latihan harus diarahkan pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan

PDAM Kabpaten Lima Puluh Kota mengadakan pelatihan untuk karyawan guna memaksimal potensi SDM yang ada. Berikut data jenis-jenis pelatihan yang ada di PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota :

Tabel 1.2 jenis – jenis pelatihan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat

No.	Nama pelatihan	Peserta pelatihan	Jumlah karyawan yang ikut pelatihan	Jumlah karyawan yang tidak ikut pelatihan	Jumlah karyawan
1.	Pelatihan Aplikasi Work Order General PDAM dengan Pilot Projek PDAM Kota Depok	Kasubag. Produksi Pel. Perencana Teknik	2	4	6
2.	Pelatihan Penyusunan Rencana Bisnis Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh	Kasubag. Perencana Teknik Kasubag. Pembukuan & Rekening Pel. Umum & Kepegawaian Pel. Produksi Pel. Perencana Teknik Kasubag. Penyuluhan & Pemasaran Kasubag. Pembaca Meteran	3	7	10
3.	Pelatihan Sertifikasi Keahlian Tingkat Dasar Pengadaan Barang & Jasa Pemerintah	Pel. Distribusi Penyambungan	2	9	11

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

4.	Pelatihan Distribusi Penyambungan	Kasubag. Perencana Teknik Pel. Distribusi Penyambungan	3	11	14

Sumber : PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat

Dari data diatas dapat diketahui dalam 5 tahun terakhir (2018-2022) jumlah pelatihan yang diselenggarakan sebanyak 4 jenis pelatihan, pelatihan aplikasi *Work Order General* PDAM dengan Pilot Projek PDAM Kota Depok diikuti oleh 2 orang karyawan yang sebaiknya diikuti oleh 6 orang karyawan, pelatihan penyusunan rencana bisnis PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota diikuti oleh 3 orang karyawan yang sebaiknya diikuti oleh 10 orang, pelatihan sertifikasi keahlian tingkat dasar pengadaan barang & jasa pemerintah tidak diikuti oleh 9 orang karyawan dan hanya diikuti oleh 2 orang karyawan, dan pelatihan distribusi penyambungan, perencanaan dan evaluasi jaringan transmisi air minum diikuti oleh 3 orang karyawan yang sebaiknya diikuti oleh 14 orang karyawan. Terlihat dari data diatas masih kurangnya jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan.

Robbins et al. (2012) mengungkapkan tim kerja (*team work*) adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Kerjasama tim merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar karyawan maupun pimpinan. Selain itu, kerjasama tim perlu

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

dilatih dengan aspek-aspek yang disesuaikan dengan perusahaan. Tim adalah sekumpulan orang yang berdasarkan kemampuan, bekerjasama, dan saling melengkapi untuk mencapai tujuan yang sama.

Berikut data Pelayanan dan Pengaduan Pelanggan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota:

Tabel 1.3 Pelayanan dan Pengaduan Pelanggan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat tahun 2018 - 2022

No	Tahun	Pengaduan	Jumlah	Realisasi perbaikan		Persentase (%)
				Sudah	belum	
1.	2018	1. Pipa bocor	292	279	13	95,60%
		2. Kebocoran pipa dinas	198	177	21	89,40%
		3. Air tidak mengalir				
		4. Kebocoran pipa tertier/distribusi (Pipa service)	137 150	137 50	- 100	100% 66,67%
		5. Kerusakan water meter pelanggan	263	263	-	100%
		6. Peningkatan pemakaian air pelanggan.	258	258	-	100%
2.	2019	1. Pipa bocor	428	428	-	100%
		2. Air tidak jernih/kotor	107	107	-	100%
		3. Air berbau				
		4. Kerusakan water meter pelanggan	146	146	-	100%
		5. Peningkatan pemakaian air pelanggan	83	83	-	100%
			637	619	18	97,20%
3.	2020	1. Air tidak mengalir	215	193	22	89,44%
		2. Pipa bocor	172	172	-	100%
		3. Pipa retak	83	83	-	100%
		4. Air berbau	129	129	-	100%
		5. Kerusakan water meter pelanggan	169	169	-	100%
		6. Peningkatan pemakaian air pelanggan	729	692	37	95%

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

4.	2021	1. Air tidak mengalir ke kantor dinas	158	158	-	100%
		2. Pipa bocor	248	213	35	85,88%
		3. Air tidak mengalir	327	327	-	100%
		4. Kerusakan water meter konsumen	178	178	-	100%
		5. Peningkatan pemakaian air	1328	1175	153	88,47%
5.		1. Air tidak mengalir ke kantor dinas	329	329	-	100%
		2. Pipa bocor	236	178	58	75,42%
		3. Air tidak mengalir ke rumah konsumen	387	255	132	65,90%
		4. air tidak jernih/kotor				
		5. Peningkatan pemakaian air	319	232	87	72,72%
			1236	973	263	78,72%

Sumber : PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai layanan dan pengaduan pelanggan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota menjelaskan bahwa tahun 2018 pelayanan yang belum terselesaikan sebesar 66,67 %, tahun 2019 pelayanan yang belum terselesaikan sebesar 97,20 %, tahun 2020 pelayanan yag belum terselesaikan sebesar 89,44 %, tahun 2021 pelayanan yang belum terselesaikan sebesar 85,88 % dan tahun 2022 pelayanan yang belum terselesaikan sebesar 72,72 %.

Berdasarkan Surat Dirjen Cipta Karya, Kementrian PUPR Nomor CK.0506-DC/165 tanggal 24 Februari 2021, indikator ukuran kinerja karyawan PERUMDAM menggunakan buku petunjuk Teknis Penilaian kinerja Karyawan PDAM berdasarkan keputusan ketua BPPSPAM Nomor 002/KPTS/K-6/IV/2010, dengan nilai dan kategori sebagai berikut :

NILAI	KATEGORI
Di atas 2,8	Sehat

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

2,2 sampai dengan 2,8	Kurang Sehat	
Dibawah 2,2	Sakit	

Tabel 1. 4 Indikator Kinerja Ukuran PERUNDAM Karyawan

Sumber : PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat

Nilai kinerja karyawan tahun 2022 berdasarkan indikator kinerja Dirjen Cipta Karya Kementrian PUPR, sebesar 2,780 dengan kategori **Kurang Sehat**. sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.5 Tabel Nilai Kinerja Karyawan

NO	Aspek	Nilai				
		2018	2019	2020	2021	2022
1.	Keuangan	0,535	0,810	0,810	0,820	0,535
2.	Pelayanan	0,550	0,450	0,550	0,450	0,645
3.	Operasional	0,800	0,940	0,750	0,840	0,700
4.	Sumber daya manusia	0,430	0,470	0,470	0,470	0,900
5.	Jumlah	2,315	2,670	2,580	2,580	2,780

Sumber : PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat

Dari tabel 1.4 diatas dapat diketahui nilai kinerja perusahaan menjelaskan pada tahun 2018 nilai kinerja karyawan berjumlah 2,315, pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 2,670, di tahun 2020 kembali mengalami penurunan sebesar 2,580, di tahun 2021 tidak mengalami perubahan yang berjumlah 2,580 dan ditahun 2022 kembali mengalami kenaikan sebesar 2,780.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **" PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM KABUPATEN LIMA PULUH KOTA PROVINSI SUMATERA BARAT"**

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

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat ?
2. Apakah *Teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat ?
3. Apakah variabel Pelatihan Kerja dan *Teamwork* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karywan di PDAM Kabupten Lima Puluh Kota Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui Pengaruh *Teamwork* secara parsial terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan *Teamwork* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

1. Bagi penulis, digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori dibidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang didapat dibangku perkuliahan khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi objek penelitian dan penerapannya dilapangan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan memberi gambaran kepada perusahaan atas keterikatan kerja yang dimiliki oleh perusahaan dan bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, bahan tambahan bacaan khusus untuk mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya yang dapat dijadikan dasar masukan bagi peneliti selanjutnya.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah pemahaman terhadap isi tulisan,maka penuis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan yang terbagi ke dalam 6 (enam) bab yang terdiri atas :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dalam bab ini merupakan uraian landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, pandangan islam, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep operasional dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini digunakan untuk menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan sejarah singkat tempat penelitian, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi dan teamwork terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan, saran-saran serta daftar pustaka yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen perusahaan.

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2017) mendefinisikan manajemen sebagai "ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu ". Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu: *men*, *money*, *methode*, *materials*, *machines*, dan *market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi sutu ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *men power management*.". Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

(Mangkunegara A. A., 2013) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasi, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. **Mirwan (2015)** Sumber daya Manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang meberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Suatu perusahaan tentunya mempunyai tujuan usahanya, semua tujuan tersebut diupayakan oleh manajer dengan segenap sumber daya yang dimiliki

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

oleh perusahaan untuk merealisasikan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut **(Afandi & Pandi, 2018)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Handoko (2017)** Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun oganisasi. Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitikberatkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor lainnya. Sedangkan, Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri.

2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut **(Hasibuan, 2017)** fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

   Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

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

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan pengawasan serta pengendalian terhadap kegiatan yang dilakukan, yang gunanya untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah diselesaikan.

5. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

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

7. Kompensasi (*compensasion*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

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

2.2 Pengertian Pelatihan kerja

Pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. **(Sinambela, 2017).**

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga dapat pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah / rendah, pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengajarkan suatu tugas, misalnya mengoperasikan mesin. (Suparyadi. H, 2016)

Menurut **(Afandi, 2018:128)** pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemekian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Pelatihan pada umumnya dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah terorganisir dan sistimatis serta dibuat seperti halnya bagaimana proses pendidikan di dalam jangka waktu yang singkat. Dengan adanya pelatihan ini, maka karyawan non manajerial dapat mempelajari suatu pengetahuan,

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

keterampian dan keahlian serta teknis yang dibutuhkan untuk menjalankan atau mealksanakan suatu pekerjaan.

2.2.1 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan kerja menurut **(Afandi & Pandi, 2018)** yaitu:

1. Instruktur yaitu guru atau pelatih yang ahli dibidang ilmu tersebut
2. Materi yaitu bahan ajar yang dibutuhkan selama pelatihan
3. Metode yaitu tata cara pelatihan yang mudah dipahami
4. Peralatan yaitu perlengkapan yang dipakai selama pelatihan
5. Sertifikat yaitu surat tanda telah mengikuti pelatihan.

2.2.2 Metode Pelatihan

Menurut **(Sinambela, 2017)** metode pelatihan adalah cara atau model transfer keterampilan yang dilakukan dalam pelatihan. Berikut metode yang biasa dipergunakan dalam pelatihan:

a. On The Job Training (di tempat kerja).

Metode OJT sangat tepat digunakan untuk mengajarkan pengetahuan, keterampilan yang dapat dipelajari dalam waktu tertentu, sedangkan maanfaat dari metode pelatihan ini adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan, serta sarana yang jelas. Keunggulan dari metode OJT adalah transfer pengetahuan atau keterampilan itu bisa dengan cepat dan tempo tinggi, mengingat peserta pelatihan berada di tempat yang yang sesungguhnya bekerja, sehingg mereka

UIN SUSKA RIAU

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

dapat secara langsung menerapkan keterampilan yang diperoleh**.**

b. Latihan Instruksi Kerja atau Job Instrruction Training (JIT)

Berikut ini empat langkah untuk melaksanakan pelatihan dengan metode JIT menurut Randall S. Schuler dalam **(Sinambela, 2017).**

1) Seleksi dan persiapan yang teliti dari pelatih dan peserta pelatihan untuk pengalaman besar yang akan diikuti.

2) Penjelasan penuh dan demonstrasi oleh peserta latihan dari pekerjaan yang akan dilakukan.

3) Kinerja *on the job* percobaan oleh peserta latihan.

4) Sesi umpan balik dan mendalam untuk membahas kinerja peserta latihan dan persyaratan kerja.

c. **Pengajaran di Ruang Kelas**

Pengajaran di ruang kelas tetap merupakan metode pelatihan yang populer meskipun terdapat berbagai teknologi baru seperti video interaktif dan pengajaran yang dibantu oleh komputer. Pengajaran di ruang kelas tradisional merupakan cara paling mahal yang sangat memakan waktu untuk menyajikan informasi-informasi tentang topik tertentu bagi banyak orang yang dilatih. Keuntungan pembelajaran jarak jauh adalah organisasi dapat menghemat biaya perjalanan, hal ini memungkinkan para organisasi dilokasi terpisah secara geografis untuk menerima pelatihan dari para ahli yang tidak bisa mengunjungi setiap lokasi. Pelatihan di ruang kelas nyata digunakan

UIN SUSKA RIAU

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

untuk kursus-kursus tentang tentang corak peranti lunak, khusus peragaan dan pemecahan masalah menggunakan corak berbagai aplikasi.

d. Metode Simulasi

Simulasi adalah suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemekian rupa sehingga para peserta pelatihan dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Dengan demikian, apabila peserta pelatihan kembali ke tempat pekerjaan semula akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulisasikan tersebut, menurut Notoatmodjo dalam **(Sinambela, 2017).** Metode-metode simulasi ini mencakup:

1) Simulator alat-alat, misalnya simulasi alat-alat suntik bagi pendidikan kedokteran atau perawat, simulasi sumur pompa tangan bagi pendidikan sanitasi dan sebagainya.
2) Studi kasus, di mana peserta pelatihan diberikan suatu kasus, kemudian depelajari dan didiskusikan oleh peserta pelatihan. Metode ini sangat cocok untuk para peserta, manajer atau administrator, yang akan mengembangkan keterampilan dalam memecahkan masalah- masalah.
3) Permainan peran. Dalam metode ini peserta diminta untuk memainkan peran, bagian-bagian dari berbagai karakter dalam kasus. Para peserta diminta untuk membayangkan diri sendiri tentang tindakan tertentu yang diciptakan bagi peserta

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

oleh pelatih. Peserta harus mengambil alih peranan dan sikap-sikap dari orang-orang yang ditokohkan. Misalnya, sikap dan peranan Lurah dalam rapat dengan masyarakat di kelurahannya.

4) Teknik di dalam keranjang. Metode ini dilakukan dengan memberi bermacam-macam persoalan kepada peserta pelatihan. Dengan kata lain, peserta latihan diberi suatu keranjang yang penuh dengan bermacam-macam permasalahan yang harus diselesaikan.

e. Pemodelan Perilaku

Penelitian menunjukkan bahwa pemodelan perilaku merupakan salah satu teknik yang paling efektif untuk mengajarkan berbagai keterampilan antarpribadi. Setiap pembahasan pelatihan biasanya berlangsung selama empat jam dan berfokus pada satu keterampilan antarpribadi, seperti melatih atau mengomunikasikan ide-ide. Setiap pembahasan menyajikan dasar dibalik berbagai perilaku utama, rekaman video, dan model pertunjukan berbagai periklaku utama, pelang-peluang praktik dengan menggunakan permainan peran, model evaluasi kinerja pada rekaman video, dan pembahasan perancangan yang ditunjukan untuk memahami cara berbagai perilaku utama dapat

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

digunakan pada pekerjaan. Pada pembahasan praktik, orang-orang yang dilatih memperoleh umpan balik tentang seberapa dekat perilaku sesuai dengan berbagai perilaku utama yang ditunjukan oleh model. Permainan dan model kerja berdasarkan berbagai peristiwa nyata pada pengaturan pekerjaan tentang kebutuhan dari orang-orang yang dilatih untuk menunjukkan keberhasilan.

f. Metode Vestibule atau Balai

Suatu *vestibule* adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digambarkan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode *vestibule* merupakan metode pelatihan yang cocok bagi peserta yang dilatih dengan mcam pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama, menurut Mangkunegara dalam **(Sinambela, 2017).** Pelaksanaan metode ini biasanya dalam beberapa hari sampai dengan beberapa bulan tergantung pada materi yang disampaikan dan akan diawasi oleh instruktur.

g. Metode Belajar Campuran

Karena ada keterbatasan pembelajaran *online* terkait teknologi, pilihan orang-orang yang dilatih melakukan hubungan tatap muka dengan para instruktur dan pembelajaran lain, dan ketidakmampuan para organisasi menemukan waktu yang tidak terjadwal selam hari kerja untuk menyediakan pembelajaran dari *desktop*, banyak organisasi pindah

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

ke pendekatan pembelajaran cangkokan atau campuran. Metode belajar campuran menggabungkan pembelajaran *online*, pengajaran tatap muka, serta metode lain untuk menyebar materi pembelajaran. Kotak "Bersaing melalui Teknologi" menunjukkan cara metode belajar campuran yang menguntungkan bagi beberapa organisasi.

h. Sistem Manajemen Pembelajaran

Sistem manajemen pembelajaran (*Learning Management System*-LMS) mengacu pada pentas teknologi yang digunakan untuk mengotomatisasi administrasi, pengembangan dan penyampaian seluruh program pelatihan organisasi. LMS dapat memberikan kemampuan untuk mengelola, mengirim, dan melacak aktivitas-aktivitas pembelajaran kepada para organisasi, manajer, dan pelatih. LMS menjadi lebih populer karena beberapa alasan. LMS dapat membantu berbagai organisasi untuk mengurangi biaya lainnya yang berkaitan dengan pelatihan, mengurangi waktu penyelesaian program, meningkatkan keterjangkauan para organisasi untuk pelatihan di seluruh organisasi, serta memberikan kemampuan administrasi untuk melacak penyelesaian program, dan pendaftaran kursus. Selain itu, LMS juga memungkinkan berbagai organisasi untuk melacak aktivitas pembelajaran pada organisasi.

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

i. Metode Membangun Kelompok

Metode membangun kelompok atau tim (*group or team building methods*) merupakan metode-metode pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas atau kelompok. Pelatihan diarahkan pada peningkatan berbagai keterampilan orang-orang yang dilatih dengan beberapa gagasan dan pengalaman, membangun identitas kelompok, memahami dinamika hubungan antarpribadi, serta mengenal kekuatan dan kelemahan baik dirinya sendiri maupun rekan kerjanya. Sejumlah teknik pelatihan telah tersedia untuk meningkatkan kinerja kelompok atau tim, membentuk tim baru, atau meningkatkan interakasi antara tim yang berbeda. Supaya program-program pelatihan melalui pengalaman dapat berhasil, ada beberapa pedoman yang harus diikuti dengan masalah bisnis tertentu. Pegawai yang dilatih harus bergerak keluar zona kenyamanan pribadi, tetapi dalam batasan tertentu sehingga tidak mengurangi motivasi pegawai yang dilatih atau kemampan untuk memahami tujuan dari program. Beberapa metode pembelajaran yang harus digunakan meliputi audio, visual, dan kinestetik. Ketika mempersiapkan program pelatihan melalui pengalaman, para pelatih harus meminta masukan kepada orang-orang yang dilatih tentang berbagai sasaran program. Selain itu, berbagai harapan yang jelas tentang tujuan, hasil-hasil yang diharapkan, dan peran-peran orang yang

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

dilatih pada program tersebut adalah penting.

j. Pelatihan Tim

Pelatihan tim menyelaraskan kinerja para individu yang bekerja sama untuk mencapai sasaran bersama. Pelatihan semacam ini merupakan masalah penting ketika informasi harus dibagi dan para individu memengaruhi seluruh kinerja kelompok. Berbagai strategi pelatihan tim meliputi pelatihan silang dan pelatihan kordinasi.

1) Pelatihan silang (*cros training*), para anggota memahami dan mempraktikan keterampilan lainnya sehingga para anggota siap bertindak dan mengambil posisi anggota yang lainnya.
2) Pelatihan koordinasi (*coordination training*) melatih tim tentang cara berbagi informasi dan berbagai keputusan untuk meningkatan kinerja tim.
3) Pelatihan pemimpin tim (*team leader training*) mengacu pada pelatihan bagi manajer tim atau penyedia program. Hal ini mungkin melibatkan pelatihan bagi manajer tentang cara mengatasi konflik dalam tim atau membantu berbagai aktivitas peyelarasan tim atau keterampilan lainnya.

2.3 Team Work

2.3.1 Pengertian *Team Work*

(Priskilla, 2019) menyatakan *teamwork* merupakan hal terpenting

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

dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar karyawan maupun pimpinan. Selain itu, *teamwork* perlu dilatih dengan aspek-aspek yang disesuaikan dengan perusahaan. Tim adalah sekumpulan orang yang berdasarkan kemampuan, bekerjasama, dan saling melengkapi untuk mencapai tujuan yang sama **(Hanafi, 2017)**. Salah satu gagasan yang dikemukakan **(Pandelaki, 2018)**, *teamwork* dilakukan oleh beberapa karyawan yang memiliki kesamaan tujuan dan strategi dalam pencapaian target perusahaan.

Teamwork merupakan salah satu unsur fundamental dalam manajemen sumber daya manusia. *Teamwork* merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama akan tetapi tidak semua kumpulan orang dapat dikatakan *Teamwork*. Untuk dapat dianggap sebagai tim, sekelompok orang tersebut harus memiliki karakteristik, sebagai berikut: Ada kesepakatan terhadap misi tim, semua anggota mentaati peraturan tim yang berlaku, ada pembagian tanggung jawab dan wewenang yang ada, ada orang yang mau beradaptasi terhadap perubahan.

UIN SUSKA RIAU

2.3.2 Indikator Team Work

Menurut **Davis (2014)** adalah sebagai berikut :

1. Tujuan yang sama
2. Antusiasme
3. Peran dan tanggung jawab yang jelas
4. Komunikasi yang efektif

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

5. Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik

2.4 Kinerja karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut **(Lawasi & Triatmanto, 2017)**, kinerja karyawan adalah bagaimana seseorang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai. Hasil tersebut merupakan prestasi kerja karyawan yang dapat dijadikan untuk menentukan karyawan termasuk dalam tingkat kinerja seperti apa dalam perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dan dinilai berdasarkan prestasi yang telah dicapai serta sesuai dengan standar perusahaan Kinerja karyawan yang kompeten pada perusahaan dapat memberikan pencapaian yang lebih unggul dari pesaing **(Priskilla, 2019)**.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **(Sutrisno, 2016)** bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja,yaitu meliputi tingkat Kuantitan maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

UIN SUSKA RIAU

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

4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.4.3 Evaluasi Kinerja

Menurut Robbins **(Noor, 2013)** ada 5 (lima) metode penelitian kinerja pegawai :

Written Essay,

Merupakan metode sederhana yang hanya menggambarkan tentang kekuatan, kelemahan, past pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan kritria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

Critical incident,

Penilaian yang bedasarkan pada catatan – catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan – catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna untuk memberikan umpan balik kepada pegawai, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.

Graphic Rating Scales,

Dalam metode ini faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik kualitas maupun kuantitas kerja, kedalam pengetahuan, kerja

UIN SUSKA RIAU

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

sama, kehadiran dan inisatif. Penilai tinggal memilih kalimat – kalimat atau kata – kata yang menggambarkan kinerja pegawai. Penilai biasanya atasan langsung. Pembelian bobot sehingga dapat diskor. Metode ini memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item yang memadai.

Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS),

Metode ini merupakan kombinasi dari metode Critical incident dan Graphic Rating Scales bila jumlah pekerja terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan keterampilan, agar berguna tes harus reliabel dan valid.

Force Comparison Method,

Penilaian membandingkan satu dengan pegawai lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap pegawai dalam urutan terbaik sampai terjelek. Kelemahan metode ini adalah kesulitan untuk menentukan faktor – faktor pembanding, subjek kesalahan kesan terakhir dan hallo effect, kebaikannya menyangkut kemudahan administrasi dan penjelasannya. Hubungan Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan.

2.4.4 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut **Respatiningsih & Sudirjo (2015)**, terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu perusahaan :

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

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan, pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

3. Kerjasama

Kerjasama, pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

4. Kemampuan teknis inisiatif

UIN SUSKA RIAU

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

Kemampuan Teknis inisiatif, kemampuan seseorang melaksanakan bidang tugas yang dihadapi atau melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu suruhan orang lain.

5. Semangat Kerja

Semangat Kerja, perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.

Kinerja Definisi kinerja karyawan menurut **Mangkunegara (2009)** menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya peneliti akan mengemukakan ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh **Bernadin & Rusell yang dikutip Gomes (2003)** yaitu sebagai berikut:

1. Quantity of Work: Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Quality of Work: Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya

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

3. Job knowledge: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Creativeness: Keaslian gagasangagasan yang dimunculkan dan tindakantindakan untuk menyelesaikan persoalanpersoalan yang timbul.
5. Cooperation: Kesediaan untuk \bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Dependability: Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. Initiative: Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab nya.
8. Personal Qualities: Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge and skills*). \

1. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

UIN SUSKA RIAU

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

2.5 Pengaruh antar variabel

2.5.1 Pengaruh Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja sangat bepengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Chan dalam **(Priansa, 2017)** " pelatihan adalah pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini.". Menurut Edwin B. Flippo dalam **(Suwatno & Priansa, 2016)** "Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skills* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu." sebuah program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan dan juga manfaat.

2.5.2 Pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja karyawan

Kerjasama tim juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut **(Nugrohoseno, 2014),** bahwa kerjasama tim (*teamwork*) yang terdiri atas dua kata team dan work, sehingga kerjasama tim adalah sekumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan memenuhi syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan anggotanya.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan islam terhadap Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

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

yang diberikan kepadanya. Bekerja adalah ibadah, mungkin kata-kata ini sudah sering

يُظْلَمُوْنَ لَا وَهُمْ اَعْمَالَهُمْ وَلِيُوَفِّيَهُمْ عَمِلُوْاۗ مِّمَّا دَرَجٰتٌ وَلِكُلٍّ

Artinya: “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan”.

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

2.6.2 Pandangan islam terhadap *Teamwork* (Kerjasama tim)

Dari sisi bahwa manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial dan sangat banyak kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi di masyarakat, oleh itu, manusia harus bekerja sama dengan orang lain di masyarakat. Kehidupan manusia tergantung dari keterlibatannya dalam kehidupan kemasyarakatannya dengan orang lain.

Asas agama Islam adalah hidup bersama dan hubungan seseorang dengan masyarakat karena seorang individu memiliki keterbatasan. Oleh itu, manfaat-manfaat yang diperoleh dari masyarakat, tidak pernah sebanding manfaat-manfaat yang diperoleh dari individu karena keterbatasannya.

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

Oleh itu, agama Islam memerintahkan kepada pengikutnya dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan baik selalu bekerja sama dengan orang lain dan ketika individu-individu bekerja sama dan memiliki hubungan kemasyarakatan, spirit persatuan yang berhembus dalam anatomi mereka akan menjaga mereka dari perpecahan, sehingga Islam sangat memandang penting keikutsertaan dalam masyarakat.

Allah Swt dalam al-Quran berfirman:

«الْعُدْوان وَ الْإِثْمِ عَلَى تَعاوَنُوا لا وَ التَّقْوى وَ الْبِرِّ عَلَى تَعاوَنُوا وَ»

"Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan

jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran." (Qs Al-Maidah

[5]: 2)

2.6.3 Pandangan islam terhadap pelatihan

Dalam khazanah pengetahuan Islam, secara formal tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan atau pembinaan karyawan di zaman Rasulullah. Dalam sejarah Islam, sejak zaman jahiliyah, telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam Islam.Ketika Islam datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya.

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

Berdasarkan Al Quran Surat Al Jumu"ah (62) :2 ;

مُّبِيْنٍۙ ضَلٰلٍ لَفِيْ قَبْلُ مِنْ كَانُوْا وَاِنْ وَالْحِكْمَةَ الْكِتٰبَ وَيُعَلِّمُهُمُ وَيُزَكِّيْهِمْ اٰيٰتِهٖ عَلَيْهِمْ يَتْلُوْا مِّنْهُمْ رَسُوْلًا الْاُمِّيّٖنَ فِى بَعَثَ الَّذِيْ هُوَ

Artinya: "Dialah yang mengutus seorang Rasul kepada kaum yang buta huruf dari kalangan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah (Sunnah), meskipun sebelumnya, mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata."

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	variabel	Hasil penelitian
1.	Lipia Kosdianti, Didi Sunardi. Manajemen Unpam Volume.1, No. 141-150 (2021)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Satria Piranti Perkasa Kota Tanggerang).	X1. Pelatihan Kerja Y. Kinerja Karyawan	Hasil. Penelitian ini adalah pengaruh yang kuat antara pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan regresi Y = 7,352 + 0,815X, angka koefisien regresi sebesar 0,815 yang berarti pelatihan berpengaruh positif sebesar 0,815. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,5% sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain
Perbedaan : Pada penelitian ini menggunakan satu variabel independen yaitu Pelatihan Kerja dan lokasi penelitian berbeda, sampel yang digunakan juga berbeda dengan penelitian sebelumnya.				
2.	Faura Zillah, Renny Husniati, Alfida Aziz.	Pengaruh Pelatihan,	X1. Pelatihan X2. Pengawasan	Dalam uji koefisien regresi

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	FEB UPN Veteran Jakarta Volume 3 Nomor 1 (2022)	Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Training, Supervision, and Work Discipline on Employee Performance)	X3. Disiplin Y. Kinerja Karyawan	parsial, t-hitung dari variabel pelatihan 2.416, supervisi 2.089, dan disiplin kerja adalah 6.000, semua perhitungan menunjukkan lebih besar dari perhitungan t-tabel 1,994, artinya variabel pembinaan, pengawasan, dan pekerjaan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keterbatasan: Sosialisasi sosialisasi tidak dilakukan langsung kepada responden, dengan penyebaran sosialisasi melalui google membentuk
Perbedaan : penelitian memakai tiga variabel x dan mempunyai perbedaan dari segi variabel x, penelitian ini menggunakan variabel pengawasan dan disiplin				
3.	Fereddy Siagian Alignment:Journal of Administration and Educational Management Volume 3, Nomor 1, Juni 2020	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon	X1. Kinerja Tim, Y. Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukan bahwa hal ini menunjukkan adanya hubungan secara variabel sama yang sangat kuat antara variable bebas Kerjasama Tim. terhadap variable terikat yaitu Kinerja Pegawai.
Perbedaan : penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen yaitu *Teamwork,* dari segi lokasi serta objek nya sudah berbeda dipenelitian yang terbaru ini.				

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

4.	Mardi, Catur Yulianto. Jurnal Manajemen & bisnis Volume 3 No. 4, 2021	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kemampuan Kerja	XI. Pelatihan Y. Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel kemampuan kerja mampu memediasi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
Perbedaan : Lokasi penelitian ini berbeda, objek berbeda serta sampel yang digunakan juga berbeda sehingga hasil penelitian yang dihasilkan akan berbeda.				
5.	Deasy Soraya Aminartha. A & Mohammad Akmal YUME : Journal of Management Volume 4 Issue 3 (2021) Pages 343 - 350	Pengaruh Teamwork dan Profesionalitas Individu Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare	X1. *Teamwork* X2.Profesionalitas Individu Y. Efektivitas Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan pada teamwork terhadap efektivitas kinerja karyawan dan berpengaruh positif dan signifikan pada profesionalitas individu terhadap efektivitas kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare.
Perbedaan : Penelitian ini menggunakan satu variabel yang berbeda, lokasi penelitian yang berbeda, sampel yang digunakan juga berbeda sehingga hasil penelitian yang dihasilkan juga akan berbeda.				
6.	Halipi Hazizan, Wachid Hasim, Riski Eko Ardianto. Unisba Volume.3, No. 145-150 (2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA Kantor Cabang Cikarang Utara	X.1 Pelatihan Kerja X.2 Kompetensi X.3 Motivasi Y. Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial pelatihan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Perbedaan : penelitian ini menggunakan dua variabel independen yang berbeda, lokasi dan objek berbeda serta hasil penelitian yang di teliti berbeda dengan penelitian-penelitian yang sebelumnya.				
7.	Nur Aini (2021) Journal Management Volume 5 Issue 4 (2021) Pages 348-355	Pengaruh *Teamwork* dan Penghargaan pada Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga Di Surabaya	X1. Teamwork, X2. Penghargaan, Y. Kinerja.	Hasil penelitian ini ialah teamwork dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan dan variable penghargaan memiliki pengaruh dominan pada kinerja karyawan hotel bintang tiga di Surabaya.
Perbedaan : penelitian ini menggunakan satu variabel yang berbeda di variabel independen yaitu penghargaan, lokasi penelitian serta objek berbeda, sampel yang digunakan berbeda sehingga hasil penelitian yang dihasilkan akan berbeda.				
8.	Rahmi Hermawati, Abdurrahman Firdaus, N. Lilis Suryani. Jurnal Manajemen & bisnis Volume 2 No. 3, 2020	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten	X1. Pelatihan X2. Motivasi Y. Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini adalah bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Balaraja Banten.
Perbedaan : Penelitian ini memiliki perbedaan variabel independen, lokasi penelitian serta objek nya juga berbeda, hasil penelitian nya pun berbeda dengan hasil penelitian yang akan datang.				
9.	Elex Sarmigi, Lia	Pengaruh	X.1 Pelatihan	Hasil penelitian

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

	Angela, Tiara. FEB Unmul Samarinda Volume 5 Nomor 2 (2022)	Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh	X.2 Disiplin kerja Y. Kinerja Karyawan	ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Kota Sungai Penuh.
Perbedaan : Lokasi penelitian ini berbeda, objek berbeda serta sampel yang digunakan juga berbeda sehingga hasil penelitian yang dihasilkan akan berbeda.				
10.	Dyah Pratiwi, Achmad Fauzi, Beriana Febrianti (2021). FEB Unila Lampung Volume 2 Nomor 1 (2021)	Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)	X.1 Pelatihan X.2 Komunikasi X.3 Disiplin Kerja Y. kinerja karyawan	Hasil yang diperoleh dalam artikel literature review ini yaitu: 1) Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 2) Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; dan 3) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
Perbedaan : Lokasi penelitian yang berbeda, objek yang berbeda serta hasil penelitian yang diteliti berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya dan yang akan datang.				

2.8 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel – variabel penelitian yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

   Pelatihan (X1)

   TeamWork (X2)

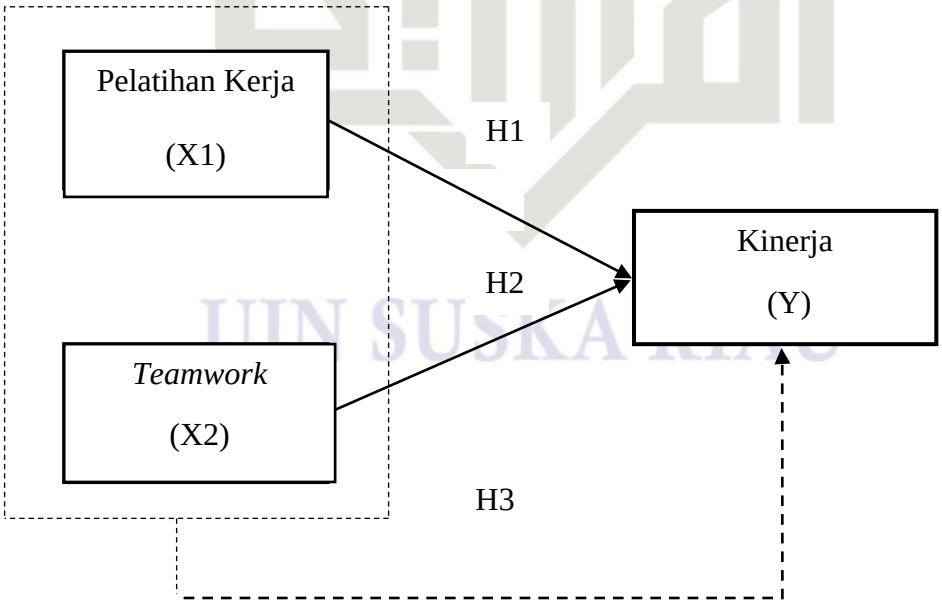
2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

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

Kinerja Karyawan (Y)

Kerangka pemikiran ini diajukan untuk penelitian didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memahami tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dari gambar berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Pelatihan Kerja dan *Teamwork* terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat



***Sumber :* (Afandi & Pandi, 2018).**

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

Keterangan :

⟶ Berpengaruh secara Parsial

⟶ Berpengaruh secara Simultan

2.9 Konsep Operasional Variabel

Berdasarkan rumusan masalah, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas (Variabel Independen) yaitu Variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang terdiri dari Pelatihan Kerja (X1), *Teamwork* (X2)
2. Variabel terikat (Variabel dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Kinerja Karyawan

Tabel 2.2 Definisi konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	indikator	skala
1.	Pelatihan (X1)	Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemekian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. **(Afandi,**	1. Instruktur ahli dibidang tersebut 2. Materi bahan ajar 3. Metode tata cara pelatihan 4. Peralatan 5. Sertifikat **(Afandi & Pandi, 2018)**	*likert*

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

		2018:128)		
2.	*Teamwork* (X2)	*Teamwork* merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar karyawan maupun pimpinan	1.Tujuan yang sama 2. Antusiasme 3. Peran dan tanggung jawab yang jelas 4. Komunikasi yang efektif 5. Resolusi Konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik **(Davis, 2014)**	*likert*
3.	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan adalah bagaimana seseorang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai. Hasil tersebut merupakan prestasi kerja karyawan yang dapat dijadikan untuk menentukan karyawan termasuk dalam tingkat kinerja seperti apa dalam perusahaan.	1. hasil kerja 2. pengetahuan pekerjaan 3. inisiatif 4. sikap 5. disiplin waktu dan absesnsi. **(Sutrisno, 2016)**	*likert*

2.10 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2018)** Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana 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

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

data. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. **H1** : **Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota.**

   Menurut Rivai dan Sagala dalam **(Sinambela, 2017)** pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

   (Sumarsono, 2009) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

   Penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dijelaskan bahwa pemberian pelatihan kerja secara berkala perlu dilakukanm mengigat masalah – masalah baru yang timbil di

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

masa mendatang, sehingga karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang ada.

2. **H2 : Diduga *Teamwork* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota.**

   Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian- bagian perusahaan. **(Mulia, 2019; Siregar & Nasution, 2010).**

   penelitian yang dilakukan oleh Assyfa Rizka Awalia & dkk, 2020 tentang pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan (Study kasus pada PT .XYZ Jatinangor). Hasil penelitian menunjukan bahwa Kerjasama tim berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ Jatinangor. Hal ini terbukti dari uji hipotesis uji t dan juga arah hubungan yang positif dari kerjasama kelompok terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa kerjasama tim merupakan salah satu faktor atau variable yang bisa mempengaaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di PT. XYZ Jatinangor.

3. **H3 : Diduga Pelatihan Kerja dan *Teamwork* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan**

   hal ini didukung oleh penelitian **Noratta dan Prabowo (2019)** hasil penelitian pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja

karyawan adalah semua variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh positif dan signifikan.

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

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Lima Puluh Kota yang beralamat di Jalan Negara Payakumbuh – Pekanbaru KM 10 Sarilamak. Waktu Penelitian dilakukan dari bulan Februari 2023 sampai Mei 2023.

3.2 Jenis dan Sumber data

3.2.1 Data Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2018)** data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka – angka yang diperoleh dari PDAM Lima Puluh Kota.

3.2.2 Data Primer

Menurut **Bungin (2018)** Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Sedangkan menurut **Sugiyono (2018)** data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner kepada karyawan dan melakukan wawancara langsung kepada karyawan pada PDAM Lima Puluh Kota.

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

3.2.3 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2018)** data sekunder ialah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder penelitian biasanya didapatkan dari laporan penelitian terdahulu ataupun dari daftar pustaka. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha di perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah pegawai, struktur organisasi dan kondisi diperusahaan terkait dengan variabel peneliti.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2018)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitias dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2018)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut **Sugiyono (2018)** sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena mengambil data seluruh jumlah karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat sebanyak 41 orang.

UIN SUSKA RIAU

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

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut **Sugiyono (2018)** teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu observasi, interview (wawancara), dan kuisioner (angka). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuisioner, wawancara dan dokumntasi.

3.4.1 Angket (kuesioner)

Menurut **Sugiyono (2017)** kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam kuesioner ini digunakan skala *likert* yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala *likert* adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab sebagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur. Pengukuran indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

Skala ini mengembangkan pertanyaan yang menghasilkan jawaban setuju hingga tidak setuju dalam berbagai rentang nilai. Dengan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan **(Sugiyono, 2017**). Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah bentuk skala likert dengan pengukuran sebagai berikut :

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

Tabel Pengukuran skala

Pilihan Jawaban	Skor Jawaban
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

sumber : Data Olahan Peneliti, 2023

3.4.2 Wawancara

Menurut **Tersiana (2018)** wawancara adalah suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya – jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti. Wawancara ini dapat dilakukan dengan cara beratatap muka langsung, telepon dan sebagainya.

3.4.3 Dokumentasi

Merupakan teknik dengan mengumpulkan data yang dapat berbentuk tulisan, karya, berbagai sumber seperti situs resmi pemerintah, maupun jurnal-jurnal yang relevan dengan topik pembahasan penelitian ini. Data yang diperoleh dari dokumentasi ini kebanyakan berupa data sekunder dan data tersebut telah memiliki makna untuk dinterpretasikan. **(Riyanto & Hatmawan, 2020).**

3.5 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari pengguna instrumen penelitian dapat dievaluasi melalu :

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

3.5.1 Uji Reabilitas

Dalam suatu uji reliabilitas untuk mengetahui kehandalan dari angket yang telah dibuat pada setiap variabel penelitian. Uji reliabilitas ini merupakan tingkat kestabilan sebagai alat ukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Apabila tinggi reliabilitas alat pengukur tersebut maka semakin stabil pada alat pengukur tersebut. Ketika instrumen dikatakan reliable jika nilai *Crobanch Alpha* lebih besar dari 0,60 **(Rusiadi,dkk 2014)**.

3.5.2 Uji Validitas

Menurut **Ghozali (2017)** uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dimana jika suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

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

UIN SUSKA RIAU

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

3.6 Uji Asumsi Klasik

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

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel penggangu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak **Ghozali.I (2018)**. Upaya pengujian ini dilakukan dengan harapan dapat diketahui jika telah memperoleh data yang memiliki hasil berdistribusi tidak normal atau normal. Adapun syarat dapat dinyatakan berdistribusi normal jika memliki nilai sig > 0,05.

3.6.2 Uji Multikolineritas

Menurut (Ghozali.I, 2018)**,** uji multikolineritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi dapat ditemukan dengan adanya korelasi antar variabe bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak bisa terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolineritas melalui tolerance value VIF (*Variance Inflasion Vactor).* Jika tolerance value > 0,1 dan VIF ≤ 10 maka tidak terjadi Multikolineritas.

UIN SUSKA RIAU

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

$$\text{VIF} = \frac{1}{Tolerance} \qquad \text{atau} \qquad \text{Tolerance} = \frac{1}{VIF}$$

3.6.3 Uji Auto Korelasi

Menurut (Ghozali.I, 2018)**,** uji auto korelasi ini bertujuan untuk mengui dalam satu model regresi liner dimana tidak ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode 1 dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Didalam penelitian keberadaan auto korelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

Jika angka D – W dibawah -2 berarti terdapat auto korelasi positif.

Jika angka D – W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat auto korelasi.

Jika angka D – W diatas 2 berarti terdapat auto korelasi negatif.

3.6.4 Uji Heteroskedasititas

Menurut (Ghozali.I, 2018)**,** uji heteroskedasititas tujuannya untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residuaal suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikasinya > 0,05 maka model regresi tidak terjadi heteroskedasititas.

3.7 Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitaf, 2018)**,** uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang

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

dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Uji ini digunakan agar mengetahui kebenaran dari dugaan sementara.

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut **Ghozali (2018),** analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model Regresi Linier Berganda ini merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent.

Menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitaf, 2018)**,** persamaan linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pelatihan Kerja

X2 = *TeamWork*

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi X1

b_2 = Koefisien Regresi X2

b_3 = Koefisien Regresi X3

e = Variabel Pengganggu

3.7.2 Uji t (Uji Parsial)

UIN SUSKA RIAU

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

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t statistik. Menurut **Ghozali (2018)** menyatakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Bentuk pengujiannya:

Ho : β1, β2 = 0, artinya variabel independen secara parsial tidak berpenagruh terhadap variabel dependen.

Ha : β1, β2 ≠ 0, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika probabilitas < 0.05, maka Ha diterima dan Ho ditolak.
2. Jika probabilitas > 0.05, maka Ha ditolak dan Ho diterima.

3.7.3 Uji f (Uji simultan)

Menurut **Ghozali (2018)** uji statistik F pada dasarnya memunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hipotesis nol (Ho) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam modal sama dengan nol, atau:

Ho : b1 = b2 = ... = bk = 0, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha : b1 ≠ b2 ≠ ..... ≠ bk ≠ 0, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

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

1. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak
2. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

3.7.4 Koefisien Determinan ($R^{2)}$

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dalam penelitian. Nilai koefisien determinasi yaitu antar nol sama dan satu **(Ghozali, 2018)**. Variabel independen yang hampir semua memberikan informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen akan menunjukkan nilai R^2 yang mendekati satu.

UIN SUSKA RIAU

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Sumatera Barat

4.1.1 Sejarah Singkat Sumatera Barat

Dalam rangka usaha pencegahan penyakit yang ditularkan melalui air dan untuk meningkatkan kesehatan lingkungan serta kesejahteraan penduduk Kabupaten Lima Puluh Kota dan sekitarnya, maka pemerintah melaksanakan pembangunan sarana penyediaan air bersih yang cukup dan memenuhi syarat kesehatan. Selain itu dengan adanya sarana penyediaan air bersih ini diharapkan dapat meningkatkan aktivitas dan produktivitas masyarakat. Untuk pembangunan sarana penyediaan air bersih Kabupaten Lima Puluh Kota dibiayai dari dana APBN dan bantuan luar negeri antara lain :

1. Tahun Anggaran :
    a. 1975/1976 sebesar Rp. 80.300.000,-
    b. 1976/1977 sebesar Rp. 140.000.000,-
    c. 1977/1978 sebesar Rp. 257.078.000,-
    d. 1978/1979 sebesar Rp. 145.370.000,-
    e. 1979/1980 sebesar Rp. 54.000.000,-
    f. 1980/1981 sebesar Rp. 33.616.000,-
    g. 1981/1982 sebesar Rp. 14.396.250,-
2. Bantuan Luar Negeri berupa Buyer’s Kredit sebesar $ 1.162.186,

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

Sumber air baku untuk sistem penyediaan air bersih Kabupaten Lima Puluh Kota diambil dari mata air Batang Tabit, yang telah dikaptir dengan debit 1.000 l/dt sebagian besar diperuntukkan irigasi, diambil sebesar 80 l/dt yang dialirkan melalui pipa dengan diameter 300 mm menuju Ground.

Reserveoir dengan kapasitas 2.000 m3, dari ground reservoir dipompakan untuk melayani penduduk dengan menggunakan Menara Air dengan kapasitas 750 m3 setinggi 36 m untuk pemerataan tekanan.

Pada pelaksanaan pembangunan sistem penyediaan air bersih ini, terbangunlah sarana dan prasarana sebagai berikut :

a. Bangunan Penangkap Air dengan debit 80 l/dt.
b. Bangunan Menara Air dengan volume 750 M3.
c. Ground Reservoir dengan volume 2.000 M3.
d. Genset dengan kapasitas 37 KVA sebanyak 2 Buah.
e. Pompa Distribusi dengan kapasitas 45 l/dt sebanyak 3 Buah.
f. Jaringan perpipaan terdiri dari :
    1) ACP dia 300 mm sepanjang 6.400 m.
    2) ACP dia 250 mm sepanjang 1.330 m.
    3) ACP dia 220 mm sepanjang 3.720 m.
    4) ACP dia 150 mm sepanjang 2.900 m.
    5) PVC dia 100 mm sepanjang 2.950 m.

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

g. Pelayanan dan Pemanfaatan.

Dengan selesainya pembangunan Proyek Air Bersih Kabupaten Lima Puluh kota, maka mulai bulan September 1980 telah dapat berfungsi dan melayani masyarakat antara lain:

1) Sambungan Rumah : 1.738 SR.
2) Kran Umum : 21 Buah.
3) Hydrant Kebakaran : 17 Buah.

Dan pengelolaannya dilaksanakan oleh suatu Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Lima Puluh Kota, yang dibentuk dan diresmikan melalui SK Menteri Pekerjaan Umum Nomor 021/KPTS/CK/III/1981 tanggal 20 September 1981.

h. Bangunan pelengkap lainnya :

1) 1 Buah Kantor luas 315 M2
2) 1 Buah Gudang luas 119 M2
3) 1 Buah Rumah Dinas luas 70 M2

Pelaksana pekerjaan pembangunan sistem penyediaan air bersih Kota Payakumbuh ini adalah :

1) Bangunan Penangkap Air dilaksanakan oleh PT. Waskita Karya.
2) Ground Reservoir, Menara Air, Rumah Genset dan Rumah Pompadilaksanakan oleh PT. Hutama Karya.
3) Pekerjaan Perpipaan dilaksanakan oleh :

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

a. PT. Waskita Karya.

b. PT. Hutama Karya.

c. CV. Gurano.

Sistem dan Sarana Air Bersih

PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota saat ini mempunyai 3 unit sumber air baku, yang berada pada lereng Gunung Sago wilayah Kabupaten Limapuluh Kota, yaitu :

a. Sumber Air Batang Tabik

Sumber air Batang Tabik merupakan sumber air dalam bentuk mata air dengan kapasitas air baku 1000 lt/dt, yang berlokasi didaerah kaki Gunung Sago Kecamatan Luhak Kabupaten Limapuluh Kota dengan elevasi +/- 545 m diatas permukaan laut. Pada sumber ini air dikumpulkan pada intake yang dibangun yang tahun 1978. Dari intake air langsung dialirkan dengan pipa transmisi dengan kapasitas terpasang 80 liter/detik. Dari sumber ini dialirkan secara gravitasi melalui pipa transmisi untuk pelayanan dengan kapasitasterpasang 80 lt/dt.

UIN SUSKA RIAU

b. Sumber Sungai Dareh

Sumber air Sungai Dareh merupakan sumber air dalam bentuk mata air yang berlokasi didaerah kaki Gunung Sago Kecamatan Situjuh Limo Nagari Kabupaten Limapuluh Kota dengan elevasi +/- 564 m diatas permukaan laut. Sumber ini dibangun dibangun tahun

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

1996, dan langsung dialirkan dengan pipa transmisi dengan kapasitas terpasang 80 liter/detik. Sumber ini telah dilakukan pengembangan tahun 2006 dengan kapasitas sebesar 80 liter/dtk dan telah doperasikan tahun 2010.

Dari sumber ini dialirkan secara gravitasi melalui 4 (empat) pipa transmisi sebagai berikut:

1) Sungai Dareh I, dengan kapasitas terpasang 80 lt/dt.
2) Sungai Dareh II, dengan kapasitas terpasang 80 lt/dt.
3) Sungai Dareh Pompa, dengan kapasitas terpasang 10 liter/detik melalui reservoir penampung dan beroperasi 8 jam perhari, untuk melayani daerah pelayanan Perumahan Kubang Gajah.
4) Situjuh Padang ambacang dan sekitarnya, dengan kapasitas 10 l/dt melalui reservoir penampungan dan beroperasi 8 jam perhari.

c. Sumber Sikamaruncing

Sumber air Sikamaruncing merupakan sumber air dalam bentuk mata air yang berlokasi di Kecamatan Luhak Kabupaten Limapuluh Kota dengan elevasi + 698 m diatas permukaan laut yang dibangun tahun 1992. Dari kapasitas terpasang sebesar 10 liter/detik, hanya dapat dimanfaatkan sebesar 5 liter/detik untuk melayani 3 kelurahan yaitu Kelurahan Ampangan, Kelurahan Kapalo Koto dan Keluarahan Aur Kuning.Dari Broncaptering dialirkan ke daerah pelayanan melalui pipa transmisi sepanjang 1.200 m dengan pipa PVCø 90 mm.

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

4.2 Visi dan Misi PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota

4.2.1 V I S I

Menjadi perusahaan air minum yang SMART berbasis teknologi dan Terbaik di Sumatera.Smart merupakan kependekan dari Specific, Measurable, Achievable,Relevant dan Timebound.

- *Specific* berarti perusahaan harus menentukan sasarannya yang jelas apayang ingin dicapai.
- *Measurable* berarti jelas ukuran atau kinerja kemajuan yang akan di capai, ukuran ini akan membantu perusahaan untuk tetap berada pada jalannya menepati waktu yang akan disepakati dan dapat merasakan semangat yang luar biasa Ketika perusahaan dinilai semakin dekat dengan tujuan.
- *Achievable* menekankan pada target yang realistis dan dapat dicapai.Target yang ditetapkan akan dapat dicapai apabila perusahaan telah menentukan apa yang paling penting, lalu menyusun langkah demi langkah untuk mewujudkannya, untuk itu perusahaan akan mengembangkan perilaku, kemampuan, keahlian dan kapasitas financial dalam mencapainya,
- *Relevant* berarti tepat dalam menentukan target dan selaras dengan semua pemangku kepentingan.
- *Timebound* berarti jelas kerangka waktu dalam pencapaian target,

UIN SUSKA RIAU

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

komitmen pada kerangka waktu tersebut dan bersinergi dalam mencapaitujuan.

4.2.2 MISI

Menghasilkan keuntungan finansial dengan membangun kepercayaan, keunggulan kompetitif, kontinuitas, air minum berkualitas tinggi dan pelayanan yang sopan dan profesional. Untuk memperkuat pelaksanaan misi ini dan agar ada internalisasi misi pada seluruh pemangku kepentingan maka Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh menggunakan MOTTO sebagai berikut : **“BERSIH AIRNYA, LANCAR MENGALIRNYA”**

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

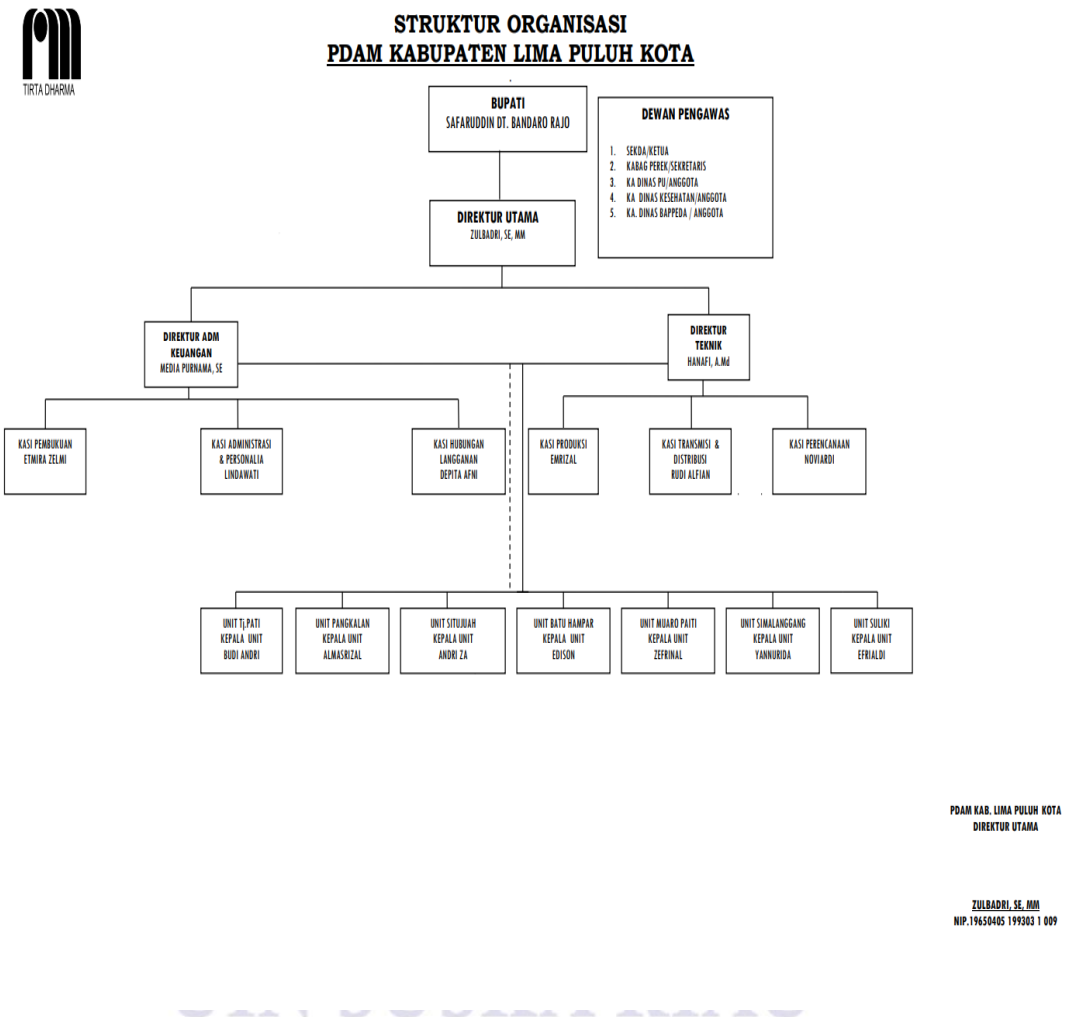
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.2.3 Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota



***Sumber: PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota* (2023)**

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

Susunan Organ PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota:

1. KPM (Kuasa Pemilik Modal)

   Kuasa Pemilik Modal (KPM) Kabupaten Lima Puluh Kota

2. Dewan Pengawas (Sekda Kabupaten Lima Puluh Kota) Dewan pengawas ditunjuk langsung oleh KPM Direksi.

   Direksi terdiri dari:

   a) Direktur Utama
   b) Direktur Umum
   c) Direktur Operasional

Dalam melaksanakan tugasnya direktur umum dibantu oleh 2 kepala bagian yaitu:

a) Kepala bagian administrasi dan keuangan
b) Kepala bagian pengembangan usaha

Direktur operasional dalam tugasnya dibantu oleh 3 kepala seksi yaitu:

a) Kepala seksi produksi
b) Kepala bagian hubungan langganan

Seluruh kepala bagian dibantu oleh sub bagian yang terdiri dari:

a) Kepala bagian Administrasi dan keuangan yang membawahi
   1. Sub bagian umum kepegawaian
   2. Sub bagian pembukuan
   3. Sub bagian kas dan penagihan
   4. Sub bagian perencana keuangan

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

b) Kepala bagian pengembangan usaha yang membawahi

1. Sub bagian pengembangan usaha

c) Kepala bagian teknik membawahi

1. Sub bagian perencana teknik
2. Sub bagian produksi
3. Sub bagian distribusi dan penyambungan Sub bagian informatika dan teknologi

d) Kepala bagian hubungan langganan yang membawahi

1. Sub bagian pelayanan langganan
2. Sub bagian pembacaan meter

Penjelasan Umum Tugas Pokok dan Fungsi Unit-unit Kerja.

Dalam penyelenggaraan pengelolaan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota, Direktur dibantu oleh 4 kepala bagian:

1. Kepala bagian administrasi dan keuangan

Tugas pokok dan fungsi bagian ini adalah urusan rumah tangga perusahaan dan administrasi keuangan dengan ruang lingkup yang menjaditanggung jawab meliputi:

a. Urusan perencanaan program
b. Monitoring dan evaluasi
c. Kepegawaian
d. Keuangan serta pembinaan organisasi dan tata laksana
e. Pelaksana

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

f. Pengelola urusan umum

g. Perlengkapan

h. Surat menyurat dan kearsipan

2. Kepala Pengembang Usaha

3. Kepala bagian teknik

Tugas pokok dan fungsi bagian ini adalah melaksanakan urusan rumah tangga perusahaan dibidang teknik meliputi:

a. Kelancaran produksi

b. Distribusi air bersih dan air minum

c. Sambungan rumah/hidran umum

4. Kepala bagian Pelayanan langganan

Tugas pokok dan fungsi bagian hubungan langganan melaksanakan urusanrumah tangga perusahaan dibidang pelayanan langganan meliputi:

a. Pelayanan kepada masyarakat

b. Melakukan penyuluhan

c. Mengawasi kebenaran pencatat meter air

d. Memeriksa perhitungan konsumsi air bersih dan air minum

e. Menindak setiap pelanggaran yang terjadi di lapangan yang dilakukan oleh konsumen dan bukan konsumen

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, Turunnya Kinerja seorang karyawan dapat disebabkan salah satunya adalah kurangnya Pelatihan Kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa Pelatihan kerja karyawan yang baik akan berdampak bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal, Pelatihan kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi.
2. *Teamwork* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. *Teamwork* merupakan salah satu upaya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab dan melakukan pekerjaan secara bersama-sama. Dengan demikian, hal tersebut akan berdampak pada keuntungan perusahaan.
3. Pelatihan Kerja dan *Teamwork* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota, sementara nilai adjusted R Square menjelaskan variabel Pelatihan Kerja dan *Teamwork* memiliki pengaruh kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota sebesar 58% sementara 42% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UIN SUSKA RIAU

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

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran seperti dibawah ini :

1. Diharapkan karyawan untuk lebih meningkatkan *Teamwork* dengan lebih memperhatikan Pelatihan kerja dan diharapkan agar tidak lagi mengulangi kesalahan seperti perbaikan pipa bocor yang tidak terealisasikan secara maksimal setiap tahunya.
2. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, sebaiknya PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota selalu meningkatkan Pelatihan Kerja agar karyawan terampil pada bidangnya masing-masing, terutama dalam hal melakukan pekerjaan dibidang pelaksana distribusi penyambungan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal setiap tahunnya. dengan diberikan Pelatihan kerja secara menyeluruh untuk karyawan maka akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan.
3. Bagi PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat sebaiknya terus meperhatikan faktor-faktor Pelatihan Kerja dan faktor *Teamwork* agar dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Upaya-upaya seperti memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan semua bidang yang ada di perusahaan, serta melakukan fun games dan outbond agar sesama karyawan memahami karakter sesama mereka untuk terlaksananya *teamwork.*

UIN SUSKA RIAU

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat menggunakan penelitian yang berbeda dan obyek yang berbeda agar dapat melihat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan.

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

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR PUSTAKA

Al-quran dan Terjemahan

Afandi, & Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan kesatu.* Zanafa Publishing.

Arizona, R. (2017). *Peran Teamwork dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Malang . Jurnal Aplikasi Administrasi*, 52-60.

Bell, S. T. (2007). Deep Level composition variabel as predictors of team performance : meta analyis . *journal of applied psychology* , 595-615.

Ghozali.I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kearney, E. G. (2009). When and How diversity benefits teams : The importance of team members need for cognition . *Academy of Management Journal 52(3)*, 581-598.

Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaab.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: Refika Aditama.

Nasution, A. d. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja.

Noe, R. A. (2011). *Human Resource Management* . New York : McGraw-Hill/Irwin.

Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Nugrohoseno, W. K. (2014). Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasamatim dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* .

Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yayasan titian budi luhur di Kabupaten Parigi Moutong . 35-46.

Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian.* Bandung: CV Pustaka Setia.

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Priskilla, N. M. (2019). *Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Puri Saron Hotel Seminyak. journal of applied management studies*, 61-73.

Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya*, Al falah. *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 113-114.

Seputra, Y. E. (2014). *Manajemen dan Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Shabri, A. &. (2012). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, gaya komunikasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kota Sabang. *Jurnal Manajemen* .

Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan* . Bandung : Penerbit Widina Bakti Persada Bandung .

Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedua.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.

Sumarsono, S. (2009). *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suparyadi. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, n.d* . Andi Publisher .

Sutrisno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* jakarta: Kencana Prenada Media Group. .

Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Oeganisasi publik dan Bisnis.* Bandung: CV Alfabeta.

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BIOGRAFI PENULIS

Nama lengkap Muhamad Bagasta, lahir di Payakumbuh pada tanggal 19 Mei 1999. Merupakan anak dari Ayah Andrinaldi dan Ibu Intan Sarianti dan merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Pendidikan formal yang telah dilalui penulis yakni : Telah menamatkan Sekolah Dasar di SDN 02 Koto Tuo pada tahun 2012. Telah menamatkan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Kecamatan Harau pada tahun 2015. Telah menamatkan Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Kecamatan Harau pada tahun 2018 dan telah menamatkan Kuliah S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahaun 2023.

Pada tanggal 10 Januari – 10 Maret 2022 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Jesindo mandiri. Selanjutnya pada tanggal 04 Juli – 30 Agustus 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Talang Bersemi Kecamatan Batang Cinaku Kabupaten Indragiri Hulu.

Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensive* pada hari Selasa tanggal 12 Juli 2023 dengan judul skripsi "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat" dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi.

UIN SUSKA RIAU