

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) UNIT
INDUK WILAYAH RIAU DAN KEPULAUAN RIAU
PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Syariah dan Hukum
Guna Melengkapi Sebagai Syarat dalam Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

MUTHIA SHOFI
NIM. 11920521095

UIN SUSKA RIAU
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1444 H/2023 M

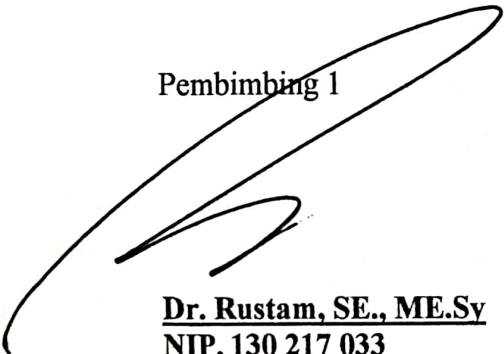
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Perspektif Ekonomi Syariah” yang ditulis oleh:

Nama : Muthia Shofi
NIM : 11920521095
Program Studi : Ekonomi Syariah


Demikian Surat ini dibuat agar dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pembimbing 1


Dr. Rustam, SE., ME.Sy
NIP. 130 217 033

Pekanbaru, 23 Juni 2023

Pembimbing 2


Musrifah SH., MH
NIP. 130 217 039

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH RIAU DAN KEPULAUAN RIAU PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH”**, yang ditulis oleh:

Nama : Muthia Shofi
NIM : 11920521095
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah *dimunaqasyahkan* pada:

Hari/Tanggal : Senin, 10 Juli 2023
Waktu : 08.00 WIB
Tempat : Ruang Munaqasyah Lt. 2 Gedung Belajar

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universtitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 10 Juli 2023

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Dr. Jenita, SE,MM

Sekretaris
Desi Devrika Devra, S.HL., M.Si

Penguji I
Dr. Rozi Andrini, S.E.Sy., M.E

Penguji II
Dr. Amrul Muzan, M.Ag



Mengetahui:
Dean Fakultas Syariah dan Hukum

Dr. Zulkifli, M.Ag

NIP. 19741006 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Muthia Shofi
NIM : 11920521095
Tempat/ Tgl. Lahir : Bagan Batu, 6 Januari 2002
Fakultas/Pascasarjana : Syariah dan Hukum
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi :

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA
(PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH RIAU DAN KEPULAUAN RIAU PERSPEKTIF
EKONOMI SYARIAH**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 26 Juni 2023
Yang membuat pernyataan


METERAI TEMPEL
8E3AKX438342092
Muthia Shofi
NIM : 11920521095

- pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

Muthia Shofi, (2023) : Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Perspektif Ekonomi Syariah.

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan menurunnya kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau ditandai oleh ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Diantara beberapa faktor kinerja terdapat pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perspektif ekonomi syariah pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau yang berjumlah 100 orang. Metode penentuan sampel menggunakan *total sampling* sehingga sampel berjumlah 100 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t, diperoleh bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} 4,530 > t_{tabel} 1,984$. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} 3,334 > t_{tabel} 1,984$. Serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} 3,695 > t_{tabel} 1,984$. Hasil Uji f diperoleh bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dimana $f_{hitung} 92,71 > f_{tabel} 2,70$ dan koefisien determinasi sebesar 0,735, artinya bahwa pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 73,5% sedangkan sisanya 26,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti. Perspektif ekonomi syariah terhadap pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja sejalan dengan ajaran Islam bahwa dalam Al-Qur'an dan Hadist terdapat ayat yang mendorong manusianya untuk menciptakan pola kemajuan hidup, menjadi modal utama seseorang dalam suatu bidang pekerjaan serta motivasi seorang atasan harus mencerminkan sifat-sifat Rasul seperti *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathanah*.

Kata Kunci: *Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Perspektif Ekonomi Syariah*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

MOTTO

“Jangan anggap sesuatu itu beban, tapi jadikan itu kesempatan”

-Muthia Shofi

“Sasaran itu baik untuk menetapkan arah, tapi sistem adalah yang terbaik untuk mendapatkan kemajuan”

-Atomic Habits

“Jangan takut gagal, takutlah untuk tidak mencobanya”

-Lee Haechan

Man Jadda Wa Jadda

“Barang siapa yang bersungguh-sungguh, pasti berhasil”

UIN SUSKA RIAU


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Rabbil'alamiin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya, sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) UNIT WILAYAH RIAU DAN KEPULAUAN RIAU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH"**. Sholawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, Allahhumashalli alaa Muhammad wa'ala ali Muhammad beserta para sahabat, dan pengikut- pengikutnya yang setia.

Skripsi ini sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan pada program Strata Satu (S1) Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN SUSKA RIAU guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, tidak lupa penulis menyampaikan terima kasih kepada :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Syafruddin dan Ibu Syofiannis, serta saudara-saudara sekeluarga atas segala kasih sayangnya yang selalu memberikan dukungan moril dan material serta sentiasa berdo'a dengan tulus ikhlas yang tiada henti dipanjatkan untuk ananda, sehingga ananda bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau, beserta Bapak Dr. Erman, M.Ag selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. H. Mawardi, S.Ag.,M.Si selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Sofia Hardani, M.Ag selaku Wakil Dekan III yang bersedia mempermudah penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
4. Bapak Muhammad Nurwahid, S.Ag, M.Ag selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc,Ak,CA selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah, serta Bapak Ibu Dosen dan Karyawan Karyawati Fakultas Syariah dan Hukum yang telah memberikan nasehat-nasehat yang terbaik serta membantu penulis selama perkuliahan.
5. Bapak Dr. Rustam, SE., ME.Sy dan Ibu Musrifah, SH., MH selaku Dosen Pembimbing Skripsi, penulis ucapkan terimakasih atas segala bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

6. Bapak Muhammad Ihsan, Dr. M.Ag. selaku Penasehat Akademis Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Yulia Shintia selaku asisten pada bidang umum di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau yang telah memberikan arahan dan membantu penulis mengumpulkan informasi dan data dalam melakukan penelitian.
8. Para karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau yang bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi informan dalam penelitian ini.
9. Para pimpinan dan staff perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini dengan berbagai referensi.
10. Sahabat-sahabat tersayang dan seperjuangan, Fariz Rizaldi, Laila Farika, Nesa Nadiya, Nur Rohma Hidayatun, Indah Widiyari, Nurul Hasanah dan semua teman yang terlibat. Terimakasih sudah menemani setiap langkah penulis, memberikan semangat, do'a, tawa dan canda yang diberikan sangat bermakna bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman Ekonomi Syariah 19 kelas B yang telah sama-sama berjuang dari awal kuliah sampai saat ini. Semoga kelak kita semua menjadi orang-orang berpendidikan yang selalu berguna.
12. Seluruh keluarga besar Study Club Economic Islam (SCEI) dan HMPS Ekonomi Syariah yang sudah memberikan semangat dan motivasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Seluruh anggota NCT terutama Lee Haechan yang memberikan semangat dan motivasi melalui konten dan candaan yang menghibur serta lagu-lagunya yang menemani penulis selama proses penulisan skripsi.

Yang istimewa kepada semua pihak lainnya yang tidak bisa semuanya dituliskan dalam kata pengantar teramat singkat ini. Semoga bantuan yang telah semua pihak berikan kepada penulis dapat dibalas Allah Swt dengan curahan pahala.

Penulis menyadari bahwa laporan akhir ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk kiranya para pembaca dapat memberikan masukan dan saran-saran, guna melengkapi tulisan ini. Akhirnya diharapkan semoga hasil penelitian skripsi ini dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan Ekonomi Syariah.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, Juni 2023

Penulis

MUTHIA SHOFI
NIM: 11920521095

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
MOTTO	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8
F. Sistematika Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
b. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	12
c. Metode Penilaian Kinerja	13
d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
e. Indikator Kinerja.....	16
2. Motivasi Kerja.....	17
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	17
b. Jenis Motivasi Kerja	19
c. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja.....	20
d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	21
e. Indikator Motivasi Kerja	23



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Pengalaman Kerja.....	24
a. Pengertian Pengalaman Kerja.....	24
b. Tujuan dan Manfaat Pengalaman Kerja	26
c. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	27
d. Indikator Pengalaman Kerja	28
4. Pelatihan Kerja	29
a. Pengertian Pelatihan Kerja	29
b. Tujuan Pelatihan Kerja	30
c. Prinsip Pelatihan Kerja	31
d. Jenis Pelatihan Kerja	32
e. Indikator Pelatihan Kerja.....	33
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Definisi Operasional	36
D. Kerangka Berpikir.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Metodologi Penleitian	39
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	39
2. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	39
3. Subjek dan Objek Penelitian	40
4. Sumber Data	40
5. Populasi dan Sampel	41
6. Teknik Pengumpulan Data	42
7. Teknik Analisis Data	43
8. Hipotesis Penelitian	49
B. Gambaran Lokasi Penelitian	50
1. Sejarah Berdirinya PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau	50
2. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau.....	51



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	3. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau	53
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
	A. Hasil Penelitian	56
	1. Profil Responden	56
	B. Pembahasan.....	62
	1. Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau secara parsial dan simultan	62
	2. Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Perspektif Ekonomi Syariah	77
BAB V	PENUTUP	86
	A. Kesimpulan	86
	B. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan	4
Tabel 1.2 Data Realisasi Pelaksanaan Standar Pelayanan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2.2 Variabel Operasional.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.5 Uji Statistik Deskriptif.....	63
Tabel 4.6 Uji Validitas Data.....	66
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Data	67
Tabel 4.8 Uji Normalitas Data.....	69
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4.11 Uji Analisis Regresi Berganda	72
Tabel 4.12 Uji Statistik t.....	74
Tabel 4.13 Uji Statistik f	76
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi.....	77

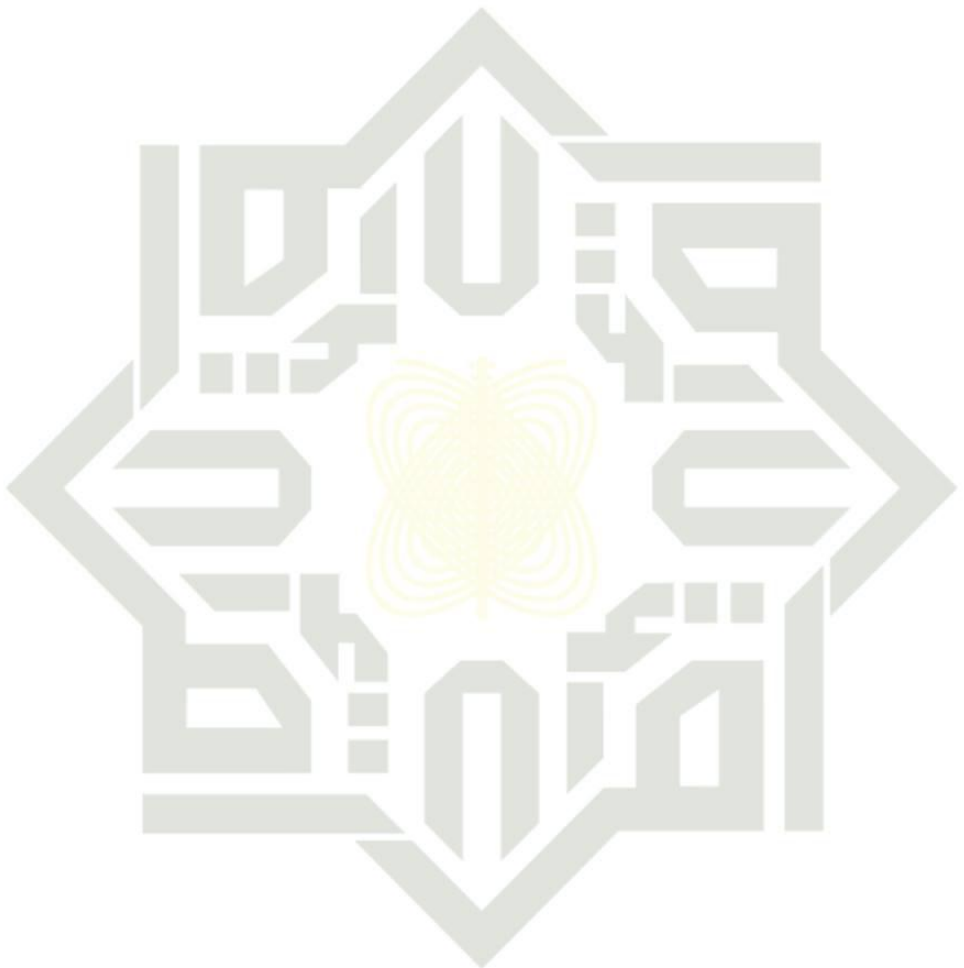
UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	53



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 Dilindungi Undang-Undang**

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

BAB I PENDAHULUAN

A Latar Belakang

Setiap perusahaan tentu membutuhkan sumber daya manusia dan sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Meskipun di era globalisasi yang dengan persaingan ketat perusahaan dituntut untuk harus meningkatkan sumber daya manusia semaksimal mungkin. Baik buruknya kinerja perusahaan merupakan cerminan kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu memperhatikan karyawan, mengarahkan, serta memotivasinya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tingginya tekanan kerja yang menuntut karyawan untuk mencapai target perusahaan, yang mengakibatkan karyawan menjadi stress sehingga berujung pada penurunan kinerja karyawan. Salah satu yang menyebabkan hal ini terjadi yaitu kurangnya pelatihan.¹ Peran pelatihan ini bagi karyawan dapat menambah skill sehingga tuntutan dari perusahaan dapat di seimbangkan. Selain itu, yang menyebabkan karyawan berkinerja kurang baik adalah kurangnya pengalaman kerja dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dimana semakin lama masa bekerja semakin baik kualitas kerja karyawan karena waktu yang ditempuh seorang karyawan dalam bekerja dapat

¹ Len Telekomunikasi Indonesia, “Bagaimana Manajemen Penanganan Stres yang Efektif di Tempat Kerja”, artikel dari <https://www.len-telko.co.id/stres-kerja/>. Diakses pada 9 November 2022.

membuat karyawan tersebut memahami tugas-tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan dengan baik.²

Strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di antaranya dengan peningkatan pengalaman. Hal ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Octavianus dan Adolfinia mengungkapkan adanya hubungan pengaruh negatif antara pengalaman kerja dan kinerja yang didukung dengan pengetahuan dan pengalaman.

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon karyawan dengan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis paling baik dimiliki. Ini sesuai firman Allah Swt dalam Q.S. Al-Qasas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”.³

Ayat di atas menjelaskan bahwa sebaik-baiknya pekerja adalah orang yang memiliki dua sifat yaitu kuat dan terpercaya. Kekuatan dan kemampuan untuk melakukan apa yang dibebankan kepadanya, sedangkan amanah di dalam pekerjaannya diwujudkan dengan cara tidak berkhianat. Dua sifat ini pantas un-

² Yuliana BR Berutu, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019), h. 18.

³ Kementerian Agama RI, *Syaamil Qur'an (Al-Qur'an dan Terjemah)*, (Bandung: sygma creative media corp, 2014), h. 388.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tuk dijadikan pertimbangan bagi setiap orang yang akan menyerahkan suatu pekerjaan kepada orang lain.

Penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan, diantaranya adalah motivasi negatif. Beberapa karyawan dari perusahaan tidak mendapatkan apresiasi yang layak. Karyawan yang bekerja keras penuh loyalitas mengharapkan apresiasi dari atasannya, baik bentuk kenaikan jabatan, gaji, pemberian bonus, hingga dalam bentuk pujian.⁴ Berkaitan dengan motivasi kerja secara otomatis berdampak pada fokus dan konsentrasi kerjanya.

Perusahaan berharap pegawai yang bekerja dapat menghasilkan kinerja yang maksimal melalui pelatihan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja karena kita dituntut selalu berusaha sebagaimana firman Allah Swt dalam surah At-Taubah ayat 105 berbunyi:

قُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.⁵

⁴ Eliza Ustman, “5 alasan mengapa kinerja karyawan menjadi menurun, bener ga nih?”, IDN TIMES, 08 Maret 2020.

⁵ *op. cit.*, h. 203.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan hambanya untuk beramal, dan salah satunya yaitu bekerja. Maka selain hanya beribadah, hal lain yang juga perlu dilakukan oleh orang beriman adalah bekerja dan berusaha karna Allah mengetahui niat dan amal-amal manusia.

Mengenai hal tersebut, perusahaan seharusnya memperhatikan dan memberi pelatihan, pengalaman kerja, dan motivasi karyawannya agar meningkatkan kinerja yang baik terutama pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau dapat memberikan bentuk perhatian yaitu mengikut sertakan karyawan dalam pelatihan beberapa tahun terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau yang telah mengikuti Pelatihan Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Mengikuti Pelatihan	Persentase
2018	99	36	36,36%
2019	103	73	70,87%
2020	93	59	63,44%
2021	97	64	67,01%
2022	108	83	76,85%
Mean	100	63	62,90

Sumber: PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Riau dan Kepulauan Riau, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau 5 tahun terakhir terjadi fluktuatif dalam mengikuti pelatihan kerja. Pada tahun 2022 meningkat kembali sebanyak 76,85% dengan rata-rata karyawan yang telah mengikuti pelatihan sebesar 62,90% dan

yang belum mengikuti pelatihan sebesar 37,10%. Pelatihan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau dilakukan sebanyak 4 kali dalam setahun dengan karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau menggunakan metode diklat, dimana terdiri dari diklat seleksi pegawai baru, diklat profesi, diklat penjurangan, dan diklat pembekalan masa purna bakti.

Rendahnya keikutsertaan karyawan dalam program pelatihan kerja menyebabkan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik khususnya pada devisi pelayanan pelanggan dan administrasi menjadi kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dari data standar pelayanan berikut:

Tabel 1.2
Realisasi Pelaksanaan Standar Pelayanan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau selama 5 tahun

Keterangan	Waktu Standar	Realisasi Pelaksanaan				
		2018	2019	2020	2021	2022
Permohonan penambahan tegangan	15 hari	24 hari	20 hari	27 hari	25 hari	18 Hari
Laporan penanganan konsleting	1 hari	4 hari	5 hari	4 hari	3 hari	2 hari
Permohonan pemasangan KWH	90 hari	94 hari	96 hari	95 hari	93 hari	92 Hari
Pelayanan pembayaran	7 menit	10 menit	9 menit	13 menit	11 menit	8 menit
Pemasangan kembali arus listrik	90 hari	94 hari	92 hari	96 hari	94 hari	91 hari

Sumber: PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Riau dan Kepulauan Riau, 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa rata-rata realisasi pelayanan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau tidak memenuhi standar pelayanan yang telah ditentukan. Hal ini disebabkan kurangnya pelatihan, tidak berpengalaman dan juga tidak termotivasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau masih rendah. Hal ini berkaitan dengan pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja yang masih rendah.

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Perspektif Ekonomi Syariah”**.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah pada topik permasalahan, maka peneliti melakukan batasan penelitian pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau mengenai pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perspektif ekonomi syariah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau secara parsial dan simultan?
2. Bagaimana perspektif ekonomi syariah mengenai pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian tersebut adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau secara parsial dan simultan.
2. Untuk mengetahui perspektif ekonomi syariah mengenai pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Riau dan Kepulauan Riau.

Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis. Khususnya mengenai pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan serta merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan kepada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau terhadap perbaikan kerja terkait pelatihan kerja secara menyeluruh, pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaan, dan motivasi kerja baik positif maupun negatif.

3. Bagi akademik dan masyarakat

Dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ilmiah secara informasi dalam menunjang penelitian dimasa yang akan datang. Khususnya dalam masalah peran pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi syariah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 bab dengan urutan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang kajian teori yang berkaitan dengan penelitian yaitu kinerja karyawan, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja serta terdapat penelitian terdahulu, definisi variabel operasional, dan kerangka berpikir.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan membahas tentang metodologi penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan, teknik analisa data, dan hipotesis penelitian. Serta akan membahas mengenai gambaran lokasi penelitian yang terdiri dari sejarah berdirinya, visi dan misi, dan struktur organisasi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas tentang analisis hasil penelitian yaitu profil responden dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja, pen-

galaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan serta dalam perspektif ekonomi syariah.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari penelitian dan saran dari penulis

DAFTAR PUSTAKA

© 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.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁶ Menurut Keban (2003) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau tingkat pencapaian suatu organisasi.⁷

Kinerja adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya dalam satu periode seperti standar hasil kerja dan target yang telah ditentukan dan disepakati bersama.⁸ Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas

⁶ Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 2.

⁷ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 242.

⁸ Rivai dan Basri, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 14.

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.⁹

Dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja ini juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan atau *training*, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Manajer haruslah sering memantau kinerja karyawan karena jika kinerja karyawan tidak dipantau maka akan berakibat kepada perusahaan yang akan mengalami krisis serta dapat memberikan kesan yang buruk pada perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan yang ditetapkan selama satu periode yang dapat memberikan pandangan positif kepada perusahaan.

b. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian pada seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan perlu dilakukan dengan tujuan dapat diketahui sejauh mana karyawan tersebut telah menjalankan tugasnya serta mengetahui kelemahannya sehingga dapat diberi kesempatan untuk memperbaikinya.

⁹ *op.cit.*, h. 67.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berikut manfaat penilaian kerja diantaranya, yaitu:¹⁰

- 1) Feedback hasil penilaian memang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawan.
- 2) Untuk memperbaiki kinerja memerlukan *assessment*.
- 3) Demi keadilan dalam pemberian kompensasi dan promosi. Para karyawan memang perlu dilakukan penilaian yang tepat untuk bisa membedakan mana yang kinerjanya baik dan mana yang kinerjanya kurang baik.
- 4) *Assessment* dan penghargaan terhadap tingkat kinerja seseorang melalui penilaian yang objektif akan dapat memotivasi pegawai meningkatkan kinerjanya.

c. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Ricky W Griffin (2004), terdapat dua kategori dasar dalam metode penilaian yaitu:¹¹

- 1) Metode objektif
Yaitu bagaimana seseorang bisa bekerja serta menunjukkan kemampuan yang dimilikinya.
- 2) Metode Pertimbangan
Merupakan metode penilaian yang didasarkan pada ranking yang dimiliki karyawan. Jika karyawan tersebut memiliki ranking yang

¹⁰ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Jaya Media, 2014), h. 134.

¹¹ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 67.

tinggi maka ia juga memiliki kualitas yang bagus, begitu juga dengan sebaliknya jika ia memiliki ranking yang rendah maka menunjukkan kualitasnya yang kurang bagus.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik pada karyawan diantaranya:¹²

1) Pendidikan

Segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

2) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik, dan suatu kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan.

3) Keterampilan

Orang yang mempunyai pendidikan rendah, memiliki keterampilan yang kurang, begitu juga dengan orang yang memiliki pendidikan cukup tinggi tetapi masih mempunyai kinerja yang rendah. Oleh karena itu perlu adanya keseimbangan antara keterampilan dengan pengalaman kerja seorang individu.

¹² Sjafrie Mangkuprawira, *Manajemen SDM Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja sehingga mencapai kinerja dengan predikat bagus.¹³

5) Fasilitas kerja

Merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan didalam menunjang kinerja.

6) Pengalaman

Pengalaman kerja adalah sesuatu kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

7) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja relatif memadai.

¹³ Thani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPEE Yogyakarta, 2010), h. 98.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sedangkan menurut Simamora (2004) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:¹⁴

1) Faktor Individu

Terdiri dari kemampuan kerja dan latar belakang

2) Faktor Psikologis

Terdiri dari pelatihan, kepribadian, dan motivasi

3) Faktor Organisasi

Terdiri dari bentuk pekerjaan dan kepemimpinan

e. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) mengatakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:¹⁵

1) Kualitas kerja

Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan.

2) Kuantitas kerja.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

¹⁴ Rendi Pendawa B, “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan kemampuan kerja kerja sebagai variabel moderating pada UKM Kripik Tempe Sanan Malang” (Tesis: Universitas Muhammadiyah Malang, 2018), h. 15.

¹⁵ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), h. 107.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3) Ketepatan Waktu.

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan serta bimbingan dari pengawas.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).¹⁶ Menurut stokes (1996) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara

¹⁶ Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), h. 27.

sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.¹⁷

John R mengemukakan bahwa motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior = OB*) guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu sehingga timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.¹⁸ Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.¹⁹

Menurut Hasibuan (2012) Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimum.²⁰ Pada perusahaan motivasi adalah cara memuaskan karyawan dalam memenuhi kebutuhannya pada faktor-faktor tertentu, sehingga karyawan akan mengarahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam perusahaan, manager juga harus mengetahui motif dan motivasi karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan agar mau

¹⁷ Rois Arifin dan Heni Muhammad, *Pengantar Manajemen* (Malang :Empat Dua, 2016), h.102.

¹⁸ J Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali pers, 2011), h.1.

¹⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT raja grafindo persada, 2010), h. 7.

²⁰ Dita Chintia Pristiyanti, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya” dalam *Ilmu Manajemen*, Volume. 4., No. 2., (2016), h. 173.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses-proses psikologis meminta, mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan.²¹

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah pemenuhan kebutuhan karyawan terhadap faktor-faktor yang mendorongnya dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

b. Jenis Motivasi Kerja

Dalam meningkatkan kinerja karyawan pentingnya sebuah *reward* (penghargaan) pada karyawan yang akan memberikan motivasi kepada karyawan dalam pekerjaan sehari-harinya. Contohnya pemberian bonus pada karyawan, bonus ini juga berhubungan dengan prestasi kerja yang dicapai sehingga dengan adanya pemberian bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan serta dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada di perusahaan. Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan menyatakan motivasi dibagi menjadi 2 jenis yaitu:²²

1) Motivasi Positif

Motivasi yang mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan kemungkinan mendapatkan imbalan.

²¹ Robert Kreitener dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, ahli bahasa oleh Erly Suandy, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), h. 248.

²² Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), h. 204.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Terdapat cara untuk mendapatkan motivasi positif yaitu penghargaan, informasi, pemberian perhatian kepada karyawan, persaingan, partisipasi, dan uang.

2) Motivasi Negatif

Motivasi untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi melalui cara menakut-nakuti atau bisa disebut sebagai ancaman sehingga mereka harus melakukannya secara terpaksa jika tidak maka ia akan kehilangan pengakuan, jabatan bahkan uang.

c. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Tujuan motivasi secara umum dapat diartikan sebagai suatu hal yang dapat menggerakkan seseorang agar timbulnya suatu keinginan atau kemauan dalam melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil yang diinginkan serta tercapainya tujuan yang dituju. Adapun tujuan Motivasi Kerja dalam Malayu SP Hasibuan sebagai berikut:²³

- 1) Meningkatkan moral dan terciptanya kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan

²³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), Easi revisi, h.146.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 6) Menciptakan suasana dan hubungan keras yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Sedangkan manfaat motivasi adalah menciptakan semangat kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Sementara jika kita bekerja dengan orang-orang yang termotivasi maka pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan tepat. Melakukan suatu pekerjaan karena adanya motivasi yang mendorongnya menyebabkan orang yang mengerjakan tersebut akan merasa dihargai dikarenakan bagi orang yang termotivasi pekerjaan itu sangat penting.

d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor pada motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal.²⁴

- 1) Faktor Internal
 - a) Keinginan untuk dapat hidup.

Kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan setiap manusia.

²⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), h. 116-120

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan ini berguna agar dapat mendorong orang tersebut untuk bekerja.

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Melakukan pekerjaan karena adanya keinginan untuk diakui serta di hormati walaupun harus didapatkan dengan bekerja keras.

- d) Keinginan untuk berkuasa.

Sehingga dengan adanya keinginan ini, mereka akan bekerja keras agar menjadi pimpinan.

2) Faktor eksternal

- a) Kondisi lingkungan kerja

Merupakan semua sarana dan prasarana di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

- b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi dianggap sebagai sumber penghasilan utama karyawan. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi paling ampuh untuk perusahaan sehingga mendorong karyawan bekerja dengan baik.

- c) Supervisi yang baik.

Supervisi bertujuan untuk memberikan pengarahan, bimbingan kerja terhadap karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

d) Adanya penghargaan atau prestasi.

Agar dapat meraih penghargaan atas prestasinya serta terjaminnya karir dalam perusahaan maka setiap orang pasti bekerja keras walaupun mengorbankan dirinya tetapi untuk perusahaan.

e) Status dan tanggung jawab.

Dalam bekerja diperusahaan tentu saja status dan kedudukan jabatan sangat penting.

e. Indikator Motivasi Kerja

Berikut indikator motivasi kerja ialah dari teori maslow dalam teori hirarki kebutuhan sebagai berikut:²⁵

- 1) Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan dasar manusia untuk mempertahankan hidup seperti makan, minum, dll.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman, kebutuhan perlindungan fisik manusia. Meliputi perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan pekerjaan serta jaminan di hari tua.
- 3) Kebutuhan Sosial, Kebutuhan berdasarkan kepada perlunya manusia berhubungan satu dengan yang lainnya.
- 4) Kebutuhan Ego, kebutuhan untuk mencapai derajat yang lebih tinggi dari yang lainnya. Manusia berusaha mencapai prestasi.

²⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), Cet ke-3, h. 154.

- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, kebutuhan yang berlandaskan akan keinginan dari seorang individu untuk menjadikan dirinya sebagai orang yang terbaik sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.²⁶ Masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.²⁷

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.²⁸ Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki

²⁶ Sutrisno E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009) Cet. Ke-1, h. 158.

²⁷ Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 717.

²⁸ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), h. 87.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu.²⁹

Menurut Wibowo (2017) bahwa salah satu elemen faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan adalah pengalaman kerja.³⁰ Tenaga kerja yang berpengalaman hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relatif singkat dalam menyelesaikan tugasnya, sedangkan tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan serta gelarnya belum tentu mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman adalah tingkat pengetahuan dan kemampuan seseorang dalam pekerjaannya yang diukur melalui tingkat lamanya bekerja pada suatu perusahaan sehingga menyebabkan kinerja karyawan akan meningkat.

²⁹ M. Agus Hermawan, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam” (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Palsada), (Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017), h. 44.

³⁰ Muh Ikhwa dan Tenri, “Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Di Kabupaten Bulukumba” dalam *of Art, Humanity and Social Studies*, Volume 2., No. 5., (2022), h. 280.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

b. Tujuan dan Manfaat Pengalaman Kerja

Menurut Nitisemito (2000) menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:³¹

- 1) Mendapatkan rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
- 2) Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul di kalangan tenaga kerja.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:³²

- 1) Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- 2) Kewibawaan akan semakin meningkatkan sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.

³¹ Dahlia Wati, dkk, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" dalam *Entrepreneur dan Manajemen Sains*, Volume 1., No. 1., (2020), h. 1.

³² Yuli Saptiani, "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan", (Skripsi: Program Studi Manajemen, Universitas Medan Area, 2017), h. 19.

- 3) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap.
- 4) Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

c. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja diantaranya.³³

1) Waktu

Semakin lama seseorang melakukan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

2) Frekuensi

Semakin banyak melaksanakan tugas sejenis umumnya orang-orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3) Jenis Tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

UIN SUSKA RIAU

³³ Djauzak Ahmadi, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), h. 57.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

d. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan, Menurut Foster indikator pengalaman kerja sebagai berikut:³⁴

1) Masa Kerja

Merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan

³⁴ Bill Foster dan Karen R, *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PTM, 2001), h. 43.

merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

4. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Amstrong (2000) pelatihan adalah konsep terencana dan terintegrasi, yang cermat, yang dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pekerja.³⁵ Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.³⁶ Pelatihan juga berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk membantu pegawai untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam pekerjaannya. Berdasarkan ketiga definisi tersebut, maka dapat dipahami bahwa pelatihan adalah pembelajaran kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan intelektual serta mencapai keahlian untuk meningkatkan kinerja dengan konsep yang sudah terencana.

³⁵ Elfrianto, “Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan” dalam *Edutech*, Volume 2., No. 2., (2016), h. 48.

³⁶ Soekidjo Natoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka cipta, 2009) Cet. Ke-4, h. 16.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Pengertian pelatihan juga terdapat di dalam hukum, yaitu pada pasal 1 ayat 9 undang-undang no.13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.³⁷ Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.³⁸ Pelatihan dapat dikatakan sebagai perubahan manajemen organisasi dalam segala bentuk dengan menunjukkan adanya pemenuhan *skills, knowledge*, dan *ability* melalui pembelajaran.

b. Tujuan Pelatihan Kerja

Pelatihan mempunyai tujuan dalam mencegah adanya kesenjangan antara karyawan dengan yang dikehendaki oleh perusahaan, maka perlunya perusahaan menjembatani kesenjangan itu yaitu dengan mengadakan pelatihan sehingga seluruh potensi yang dimiliki karyawan yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat ditingkatkan. Serta dapat menghadapi tanggung jawab yang lebih besar dimasa yang akan

³⁷ Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (9).

³⁸ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), p.13.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

datang serta mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Menurut Mangkunegara tujuan dilakukannya pelatihan adalah sebagai berikut:³⁹

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 5) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

Pelatihan pada perusahaan juga dilakukan oleh karyawan lama untuk mengupgrade kemampuan dan keahliannya agar dapat menyesuaikan tuntutan pekerjaan yang berubah serta menghindarkan terjadinya kejenuhan dalam bekerja sebagai akibat perubahan lingkungan atau strategi perusahaan. Karna dengan adanya kejenuhan ini dapat memicu kurangnya kinerja karyawan.

c. Prinsip Pelatihan Kerja

Menurut Handoko prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan adalah program pelatihan bersikap parsipatif, relavan, pengulangan (repetisi), dan pemedahan, serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan

³⁹ Wungow Raymond Octavianus dan Adolfina, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado” dalam *Ekonomi dan Bisnis*, Volume 6., No. 3., (2018), h. 1760.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

para peserta latihan.⁴⁰ Sehingga jika prinsip-prinsip terpenuhi, maka latihan akan sangat semakin efektif.

d. Jenis Pelatihan Kerja

Pelatihan bagi karyawan di dalam perusahaan biasanya dikelompokkan menjadi 2 yaitu:⁴¹

4) *In-house Training*

In-house training (IHT) dapat berupa kegiatan *on the job training (OJT)*, seminar, lokakarya, pelatihan internal perusahaan, dan pelatihan berbasis komputer, yang sumbernya berasal dari dalam perusahaan. *On the job training (OJT)* merupakan orientasi lapangan ini biasanya dilaksanakan oleh departemen SDM, dengan cara melibatkan karyawan baru untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional perusahaan.

5) *Eksternal Training*

Pelatihan luar ini keunggulannya yaitu memberikan pencitraan pada para karyawan bahwa perusahaan mampu melaksanakan kegiatan pelatihan di luar, meminimalisasi pengaruh iklim kerja langsung (iklim kerja perusahaan), lebih sedikit masalah yang akan timbul, dan bisa sekaligus dengan program *ice breaking* perusahaan

⁴⁰ Denny Triasmoko, dkk., Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dalam *Administrasi Bisnis*, Volume 2., No. 1., (2014), h. 3.

⁴¹ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 26.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

(*refresing*). Pelatihan ini dilatih di luar perusahaan oleh orang dalam, atau oleh orang luar (diserahkan ke pihak lain).

e. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara, terdapat Indikator-indikator pelatihan sebagai berikut:⁴²

1) Tujuan Pelatihan

Pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2) Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3) Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

⁴² AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 62.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5) Kualifikasi Pelatih

Pelatih dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain yaitu mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Lita Lestari (2016)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah).	Menggunakan pendekatan lapangan kuantitatif dan dengan metode objektif.	Adapun hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kampoeng Djowo Sekatul Kendal Jawa Tengah.
2.	Wungow Raymond Octavianus dan Adolfina (Jurnal EMBA, 2018)	Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang	Menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif dengan sifat penelitian yang digunakan penelitian asosiatif.	Adapun hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Pengalaman kerja dan pelatihan kerja sama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap

		Manado.		Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado.
3.	Eduar Sinaga dan Sofiyana (Jurnal penelitian dan peninjauan internasional, 2020)	Effect of Training, Work Environment and Motivation on Employee Performance at PT Central Proteina Prima Tbk, Medan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh serta meningkatkan kinerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk Medan. Kinerja pegawai akan meningkat sesuai harapan jika faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat terpenuhi dengan baik.
4.	Nanang Yogi Anggoro Putro (2017)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada perusahaan penyedia jasa Outsourcing PT.ASH Cabang Madiun).	Penelitian ini menggunakan metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi serta disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ASH Cabang Madiun.
5.	Abdurokhim Agus Riyadi, Ahmad Abdul Rokhim (Jurnal penelitian, 2017)	Pengaruh motivasi kerja konsep islami terhadap kinerja pegawai	Penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif serta teknik analisis data regresi linear.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelaksanaan motivasi belum sepenuhnya dilaksanakan pada PT. Tigas Serangkai kantor cabang Bandung, diantaranya yaitu kurang diberikannya kebebasan bagi para karyawan untuk menyampaikan ide-ide positif dan kurangnya kesempatan untuk mengembangkan diri.

Sumber: Rekapitulasi hasil penelitian terkait pelatihan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tahun 2016-2020.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Berikut variabel operasional terdiri dari:⁴³

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

⁴³ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), h. 74.-76



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Di larang mengutip, sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan buku, dan sebagainya.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN SUKSA RIAU.
 2. Di larang mengumbar dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari UIN SUKSA RIAU.

Tabel 2.2
Variabel Operasional Penelitian

Definisi	Indikator	Skala Ukur
Pelatihan kerja adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. ⁴⁴	1) Tujuan pelatihan 2) Materi 3) Metode Yang Digunakan 4) Kualifikasi Peserta 5) Kualifikasi Pelatih ⁴⁵	Likert
Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. ⁴⁶	a. Masa Kerja b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki c. Penguasaan ⁴⁷	Likert
Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimum. ⁴⁸	1) Kebutuhan Fisiologis 2) Kebutuhan Rasa Aman 3) Kebutuhan Sosial 4) Kebutuhan Ego 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri.	Likert
Kinerja karyawan adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya dalam satu periode seperti standar hasil kerja dan target yang telah ditentukan dan disepakati bersama. ⁴⁹	1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Ketepatan Waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian ⁵⁰	Likert

Sumber: Mangkunegara (2013), Foster dan Karen (2001), Hasibuan (2009), Rivai dan Basri (2005), dan Robbins (2016)

⁴⁴ Soekidjo Natoadmojo, *loc. cit.*
⁴⁵ AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *loc. cit.*
⁴⁶ M. Agus Hermawan, *loc. cit.*
⁴⁷ Bill Foster dan Karen R, *loc. cit.*
⁴⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *loc. cit.*
⁴⁹ Rivai dan Basri, *loc. cit.*
⁵⁰ Bintoro dan Daryanto, *loc. cit.*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

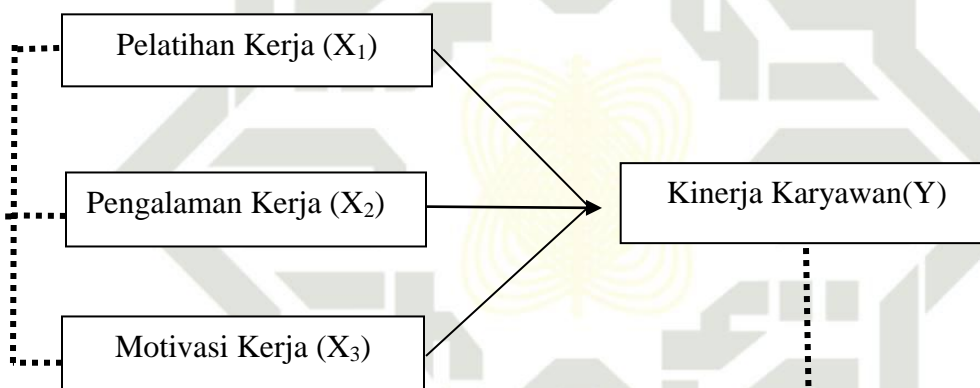
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Kerangka Berpikir

Model kerangka berpikir ini dijelaskan secara teoritis hubungan variabel dependen dan variabel independen. Adapun yang berperan sebagai variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3).

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Keterangan:

————— Pengaruh secara parsial

- - - - - Pengaruh secara simultan

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

A Metodologi Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang penyajiannya dalam bentuk angka dari hasil penelitian. Data ini menjadi kuantitatif setelah dilakukan pengelompokan dan dinyatakan dalam satuan angka.⁵¹ Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Pendekatan kuantitatif deskriptif adalah mendeskripsikan, meneliti, dan menjelaskan sesuatu yang dipelajari apa adanya dan menarik kesimpulan dari fenomena yang diamati dengan menggunakan angka-angka.⁵²

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan. Lokasi penelitian dilakukan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau.

⁵¹ Muhammad Teguh, *Metodologi Penulisan Ekonomi Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2005), h. 118 .

⁵² Listiani, N. M, "Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Produktif Pemasaran Pada Siswa Kelas XI SMK Negeri 2 Tuban" dalam *Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, Volume 2., No. 2., (2017), h. 263.

Terletak di Jl. Musyawarah RT.01/RW. 09 Kelurahan Labuh Baru Barat, Kecamatan Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Riau.

3. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Sedangkan objek penelitian ini adalah Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Perspektif Ekonomi Syariah.

4. Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data primer

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap pelatihan, pengalaman, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Data yang penulis kumpulkan secara langsung dari hasil penyebaran kuesioner dengan responden.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Data sekunder

Merupakan dokumen-dokumen dan laporan tertulis yang tersedia di perusahaan serta informasi lain yang ada hubungannya dengan penelitian.

5. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau sebanyak 100 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁵³ Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*. Menurut Sugiyono (2007) *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Berarti yang di jadikan sampel dalam

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*, (Bandung: Alfabeta, 2006),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau sebanyak 100 responden.

6. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Metode Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.⁵⁴

Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu mengajukan pertanyaan langsung kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian sebagai berikut :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi nilai 4
- c. Jawaban Netral (N) diberi nilai 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2

⁵⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT.Renika Cipta, 2006), h. 158.

- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

Berdasarkan skor di atas diambil total skor dari masing-masing individu adalah penjumlahan dari skor masing-masing item dari individu tersebut. Selanjutnya dianalisis untuk mengetahui item-item mana yang sangat nyata batasan antara skor tinggi dan skor rendah dalam skala total. Item-item yang tidak menunjukkan beda yang nyata, apakah masuk dalam skor tinggi atau rendah juga dibuang untuk mempertahankan konsistensi internal dari pernyataan.

b. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, dan sebagainya.⁵⁵ Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengolahan data dengan tujuan untuk menentukan informasi yang berguna yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan untuk solusi suatu permasalahan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif. Metode deduktif merupakan metode analisis data yang dimulai dari dalil-dalil umum, postulat, dan paradigma tertentu kemudian menghubungkan dengan data-

⁵⁵ *Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

data empiris, sebagai pangkal tolak pengambilan kesimpulan.⁵⁶ Metode deduktif ini digunakan dalam menganalisis data yang berbentuk angka dari hasil yang nantinya akan di deskripsikan.

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median), standar deviasi, varian, minimum dan maximum, sum, range, kurtosis, dan skewness.⁵⁷ Nilai standard deviation merupakan suatu nilai yang digunakan dalam menentukan persebaran data pada suatu sampel dan melihat seberapa dekat data-data tersebut dengan nilai mean. Semakin besar nilai standard deviation maka semakin tidak akurat dengan mean, sebaliknya semakin kecil standard deviation maka semakin akurat dengan mean.⁵⁸

b. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item berupa pernyataan kuesioner serta dikatakan valid jika adanya korelasi antara item dengan skor totalnya. Mengukur validitas dapat

⁵⁶ Mohammad Kasiram, *Metodologi Penelitian (Rekfeldsi Pengembangan Pemahaman dan Penguasaan Metodologi Penelitian)*, (Disertasi: UIN Maliki, 2010), Cet. Ke-2, h. 130.

⁵⁷ Imam Ghozali, *Metode Penelitian*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009), h. 19.

⁵⁸ Uma Sekaran dan Roger Bougie, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, (United Kingdom: John Wiley&Sons, 2016), h. 137.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menggunakan *Pearson Correlation* dan dilakukan dengan cara *Korelasi Bivariate* antara masing-masing skor indikator pernyataan terhadap total konstruk yang akan menghasilkan r_{hitung} lalu dibandingkan dengan r_{tabel} untuk mengukur valid ataupun tidak. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan tidak valid dan jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan valid⁵⁹.

Rumus mencari r_{tabel} :

$$df = n - 2 \quad (\text{n adalah jumlah data})$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan keandalan alat ukur, seberapa jauh alat ukur yang dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama.⁶⁰ Reliabilitas dapat dilihat dengan menggunakan koefisiensi *Cronbach's Alpha*, hal ini digunakan untuk menentukan reliabel. Hasil pengujian ini menggunakan SPSS yang dimana dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (nilai standar).⁶¹

⁵⁹ Singgih Santoso, *Panduan lengkap menguasai SPSS 16*, (Jakarta: PT. Elek Media Komputindo, 2008), h. 78.

⁶⁰ Sufren, *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*, (Jakarta: PT. Elek Media Komputindo, 2013), h. 55.

⁶¹ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), h. 47.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variabel yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan dalam pengujian normalitas dan tiap variabel dalam penelitian ini adalah *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data yang sedang diuji terdistribusi secara normal. Namun sebaliknya. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data yang sedang diuji tidak terdistribusi secara normal.⁶²

2) Uji Multikorelasi

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara variabel bebas dalam regresi linier berganda dengan nilai sangat tinggi atau sangat rendah. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh nilai tolerance semua variabel independen $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .⁶³

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan

⁶² *Ibid.*, h. 165.

⁶³ Edy Supriyadi, *SPSS + Amos*, (Jakarta: In Media, 2014), h. 83.

metode Gletjer yaitu dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.⁶⁴

d. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Uji regresi linear berganda yang digunakan maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β = Beta

X_1 = Pelatihan Kerja

X_2 = Pengalaman Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

α = Angka Konstanta Understandardize coefficient

⁶⁴ *op. cit.*, h. 142.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2) Uji t

Teknik uji t digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang ada pada model secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan pada model secara individual. Uji t mempunyai tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian uji t sebagai berikut:⁶⁵

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak

Rumus mencari t_{tabel} :

$df = n - k - 1$ (n adalah jumlah data, k adalah jumlah variabel bebas)

3) Uji f

Teknik uji ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Uji f mempunyai tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka hipotesis diterima dan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka hipotesis ditolak. Jika hipotesis diterima, maka dinyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.⁶⁶

Rumus mencari f_{tabel} :

$df_1 = k - 1$ (k adalah jumlah keseluruhan variabel x dan y)

$df_2 = n - k$ (n adalah jumlah data, k adalah jumlah keseluruhan)

⁶⁵ Hartono, *SPSS Analisis Data Statistik Dan Penelitian*, (Yogyakarta : Znavs,2013), h. 122.

⁶⁶ *Ibid.*, h. 123

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen menjadi predictor variabel.⁶⁷ Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 atau 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.⁶⁸

8. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

- H1 : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Pelatihan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

⁶⁷ Ali Mauludi, *Analisis Data Dengan Statistik* (Jakarta Timur: Alim's Publishing Jakarta, 2020), h. 197.

⁶⁸ *op. cit.*, h. 97.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambaran Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau

PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau disebut PT. PLN (Persero) WRKR yang merupakan unit bisnis PT. PLN (Persero). Saat ini memiliki 4 kantor, yaitu Kantor Wilayah, Kantor Cabang Pekanbaru, Kantor Cabang Dumai, Kantor Cabang Tanjung Pinang, dan Kantor Cabang Rengat.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau Mengemban suatu amanah besar bagi pelayanan kelistrikan di bumi lancing kuning ini. Perubahan kearah perbaikan pelayanan pun terus dilakukan, antara lain dengan dilakukannya perubahan Organisasi PT. PLN (Persero) di Riau, yaitu dengan adanya Keputusan Presiden No. 139 Tahun 1998 Tanggal 11 September 1998 tentang tim Restrukturisasi dan Rehabilitasi PT. PLN (Persero).

PT. PLN (Persero) telah menerbitkan Keputusan Direksi No. 113.K/010/DIR/2001 Tanggal 25 mei 2001 sehingga PT. PLN Wilayah III berubah status menjadi PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Sumbar Riau termasuk di dalamnya pembentukan Wilayah Usaha Riau. Kemudian melalui Kepdir 083.K/010/DIR/2001 pada tanggal 25 Juni 2002 PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau diatur susunan organisasi dan uraian fungsi PT. PLN (Persero) Wilayah Riau. Perubahan Organisasi selanjutnya

diatur dalam Kepdir No. 300.K/010/DIR/2003 tanggal 19 November 2003 tentang organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Riau. Sejalan dengan perkembangan daerah dimulai terbentuknya Kepulauan sebagai Provinsi baru sesuai dengan UU RI No. 25 tahun 2002, maka organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Riau mengalami perubahan yang diatur dalam Kepdir No. 098.K/DIR/2006. Tanggal 14 Juni 2016 berubah nama menjadi PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau.⁶⁹

Pembentukan Organisasi PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau diharapkan percepatan peningkatan pelayanan kelistrikan di Bumi Lancang Kuning ini dapat berjalan secara efektif dan efisien dengan tetap berfokus pada sistem manajemen yang berbasis pada kepuasan pelanggan.

2. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau

a. Visi

"Diakui sebagai perusahaan kelas Dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani".

Penjabaran visi tersebut adalah:

- 1) Mewujudkan kinerja perusahaan dengan kualitas setaraf kelas dunia dalam usaha bisnis kelistrikan.

⁶⁹ Dokumen PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Wilayah Riau dan Kepulauan 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 Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Berfokus kepada peningkatan kualitas proses secara terus menerus untuk memperoleh hasil yang maksimal.
- 3) Membangun lingkungan kerja yang memungkinkan anggota perusahaan mentransformasikan potensi mereka menjadi kinerja perusahaan yang dihargai tinggi.

b. Misi

Misi pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau adalah melaksanakan usaha pembangkitan, pendistribusian, dan pejualan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu sesuai target kerja unit dengan efektif dan efisien, untuk memberikan kontribusi optimal kepada perseroan serta meningkatkan kepuasan pelanggan dengan memperhatikan kepentingan stakeholders berdasarkan kebijakan perseroan. Misi tersebut:

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

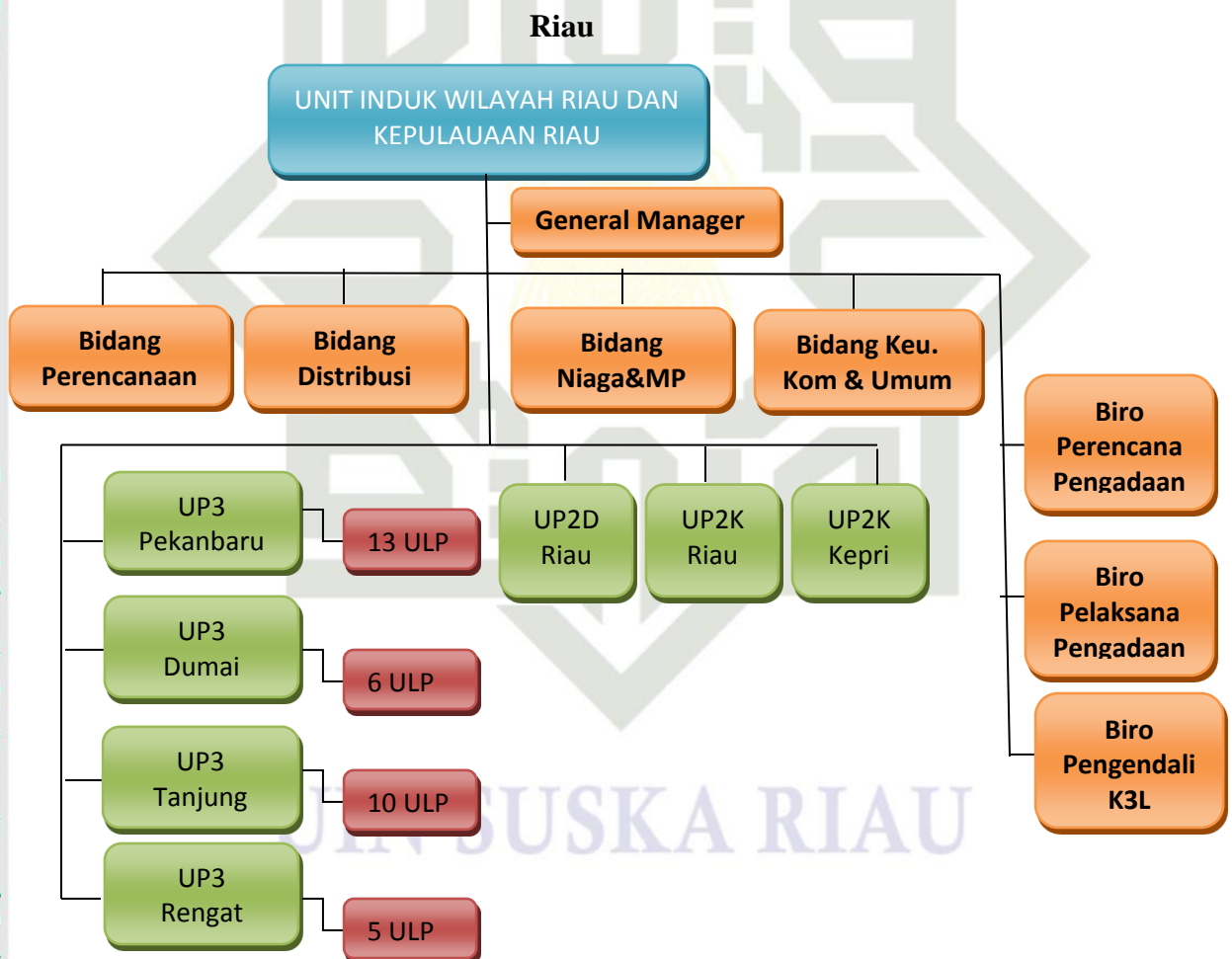
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

3. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau

Struktur organisasi merupakan sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam sebuah organisasi. Berikut struktur organisasi PT. PLN Persero Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. PLN Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan



Sumber : PT. PLN Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau

Uraian Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau sebagai berikut:

a. Unsur Pimpinan

Pimpinan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau adalah General Manager. General Manager ditunjuk oleh Direktur Utama dan diberi kuasa untuk mengelola perusahaan diwilayah kerjanya. Bertugas memimpin unit induk dalam mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan serta sebagai pengendali seluruh tugas dan fungsi dalam perusahaan.

b. Unsur Pembantu Pimpinan

- 1) Perencanaan
- 2) Distribusi
- 3) Niaga dan Manajemen Pelanggan
- 4) Keuangan Komunikasi dan Umum
- 5) Biro Perencana Pengadaan
- 6) Biro Pelaksana Pengadaan
- 7) Biro Pengendali K3L

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c. Unsur Unit

1) UP3

Yaitu singkatan dari Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan yaitu unit pelaksana dibawah unit induk distribusi yang terdiri dari Pekanbaru, Dumai, Tanjung Pinang, dan Rengat. Sedangkan pada tiap UP3 tersebut terdapat beberapa ULP yaitu singkatan dari Unit Layanan Pelanggan yang merupakan sub unit dibawah UP3 yang membantu pengurusan pelayanan pelanggan dan pelayanan jaringan listrik distribusi lebih dekat dengan ruang lingkup wilayah lebih kecil.

2) UP2D Riau

Yaitu singkatan dari Unit Pelaksana Pengatur Distribusi tenaga listrik yang bertugas menjaga keandalan sistem pendistribusian listrik serta pemeliharaan jaringan listrik pada Provinsi Riau.

3) UP2K Riau

Yaitu singkatan dari Unit Pelaksana Proyek Ketenagalistrikan yang bertugas untuk melayani masyarakat melalui aliran listrik terkhusus daerah jauh dan terisolir pada Provinsi Riau .

4) UP2K Kepri

Yaitu singkatan dari Unit Pelaksana Proyek Ketenagalistrikan yang bertugas untuk melayani masyarakat melalui aliran listrik terkhusus daerah jauh dan terisolir pada Provinsi Kepulauan 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 Dilindungi Undang-Undang

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

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial hasil penelitian dengan menggunakan uji t diperoleh pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan t_{hitung} sebesar $4,559 > t_{tabel}$ 2,367. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan t_{hitung} sebesar $3,017 > t_{tabel}$ 2,367. Serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan t_{hitung} sebesar $3,503 > t_{tabel}$ 2,367. Uji f diperoleh pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan f_{hitung} sebesar $85,86 > f_{tabel}$ 3,44 dan koefisien determinasi dengan *Adjusted R Square* sebesar 0,726, artinya bahwa pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 72,6% sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Pandangan ekonomi Islam terhadap pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sejalan dengan ajaran Islam bahwa dalam Al-Qur'an dan Hadist terdapat ayat yang mendorong manusianya untuk menciptakan pola kemajuan hidup, dengan adanya pelatihan seseorang bisa bekerja lebih baik lagi meskipun tanpa pendidikan yang tinggi.

Pengalaman menjadi modal utama seseorang dalam suatu bidang pekerjaan yang mana dalam islam juga dalam prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalaninya. Motivasi islam merupakan kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada aqidah islam yang didasarkan pada Al-Quran dan Sunnah bahwa bekerja bukan hanya mencari kehidupan dunia melainkan bekerja merupakan perintah agama serta motivasi seorang atasan harus mencerminkan sifat-sifat Rasul seperti siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka saran penelitian yang dapat penulis berikan adalah:

1. Bagi pihak PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau untuk terus memberikan terkait pelatihan dan juga motivasi untuk para karyawan serta dapat menetapkan dengan baik pengalaman apa saja yang dimiliki oleh karyawan yang pasti akan mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan sesuai ajaran islam.
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambah lebih banyak data dan objek yang lebih luas, jadi tidak hanya pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau, serta dapat menambahkan beberapa variabel yang berpengaruh sehingga penelitian hasilnya akan menjadi penelitian yang lebih baik lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ahmadi, Djauzak. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, Jakarta: Balai Pustaka, 2004.
- Alwi, Syafaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Arifin, Rois dan Heni Muhammad. *Pengantar Manajemen*, Malang: Empat Dua, 2016.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Renika Cipta, 2006.
- Azwar, Saifudin. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001.
- Bintoro dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2008.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, 2013.
- Foster, Bill dan Karen R. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jakarta: PPM, 2001.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Ghozali, Imam. *Metode Penelitian*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- Handoko, Thani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEE Yogyakarta, 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara , 2017.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Heidjracman dan Suad Husnan. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Kementerian Agama RI. Syaamil Qur'an (Al-Qur'an dan Terjemah). Bandung: sygma creative media corp, 2014.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mangkuprawira, Sjafrie. *Manajemen SDM Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Mauludi, Ali. *Analisis Data Dengan Statistik*, Jakarta Timur: Alim's Publishing Jakarta, 2020.
- Natoadmojo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka cipta, 2009.
- Prawirosentono, Suryadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Rivai dan Basri, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT raja grafindo persada, 2010.
- Santoso, Singgih. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*, Jakarta ; PT. Elek Media Komputindo, 2008.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, United Kingdom: John Wiley and Sons, 2016.
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Sufren. *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*, Jakarta: PT. Elek Media Komputindo, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*, Bandung: Alfabeta, 2006.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sulaiman, Abul Qasim bin Ahmad al-Lakhmiy ath-Thabrani, *Mu'jam Al-Ausath*, Kairo: Dar-Al Haramain, 1415.
- Supriyadi, Edy. *SPSS + Amos*, Jakarta: In Media, 2014.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group, 2009.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Tarigan, Azhari Akmal, *Tafsir Ayat Ekonomi*, Medan: Citapustaka Media Perintis, 2012.
- Teguh, Muhammad. *Metodologi Penulisan Ekonomi Teori dan Aplikasi*, Jakarta : Raja Grafindo persada, 2005.
- Titisari, Purnamie. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014.
- Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Jaya Media, 2014.
- Winardi, J. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali pers, 2011.
- Skripsi/Thesis/Disertasi:**
- Berutu, Yuliana BR . “*Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam*”, Skripsi: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019.
- Hermawan, M. Agus, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam “(Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada)*”, Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017.
- Kasiram, Mohammad. “*Metodologi Penelitian (Rekfelsi Pengembangan Pemahaman dan Penguasaan Metodologi Penelitian)*”, Disertasi: UIN Maliki, 2010.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Pendawa B, Rendi. “*Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel moderating pada UKM Kripik Tempe Sanan Malang*”, Thesis: Universitas Muhammadiyah Malang, 2018.

Reski, Anisa. “*Pengaruh Gaya Hidup Dan Pendapatan Terhadap Perilaku Konsumen Masyarakat Desa Pasar Tebat Kabupaten Bengkulu Utara*”, Skripsi: UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, 2018.

Sandi, “*Pengaruh Pengalaman Kerja dan Usia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara*”, Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2016.

Sapariah, “*Analisis Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Pada PT. Mulia Bhakti Kahuripan*”, Skripsi: Universitas Muhammadiyah Pontianak, 2015.

Saptiani, Yuli. “*Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan*”, Disertasi: Program Studi Manajemen, Universitas Medan Area, 2017.

Website:

Hartono, *SPSS Analisis Data Statistik Dan Penelitian*, Artikel diakses 9 November 2022 dari <https://www.idntimes.com/life/career/eliza/kinerja-karyawan-menurun-c1c2>.

Len Telekomunikasi Indonesia, “*Bagaimana Manajemen Penanganan Stres yang Efektif di Tempat Kerja*”, Artikel diakses pada 9 November 2022 dari <https://www.len-telko.co.id/stres-kerja/>.

Peraturan Perundang-Undangan:

Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

Jurnal/Makalah:

Arioma, Ruli dan Moch Mustam. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. *Administrasi Publik*, Volume 5., No. 2., (2016).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Elfrianto. Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Edutech*, Volume 2., No. 2., (2016).

Ikhwa, Muh dan Tenri. Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Di Kabupaten Bulukumba. *of Art, Humanity and Social Studies*, Volume 2., No. 5., (2022).

M, Listiani N. Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Produktif Pemasaran Pada Siswa Kelas XI SMK Negeri 2 Tuban. *Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, Volume 2., No. 2., (2017).

Octavianus, Wungow Raymond dan Adolfina. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Volume 6., No. 3 (2018).

Pristiyanti, Dita Chintia. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. *Ilmu Manajemen*. Volume 4., No. 2., (2016).

Triasmoko, Denny.dkk. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. *Administrasi Bisnis*. Volume 2., No. 1., (2014).

Wati, Dahlia, dkk. Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Entrepreneur dan Manajemen Sains*. Volume 1., No. 1., (2020).

Wirawa, Ketut Edy, dkk. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen*, Volume 5., No.1., (2019).

Artikel dalam Koran:

Haluan, Fery. “Rasulullah SAW Berpesan, Jangan Mudah Minta-Minta Meski Butuh”, *haluankepri.id*, 10 Juli 2021.

Ustman, Eliza. “5 alasan mengapa kinerja karyawan menjadi menurun, bener ga nih?”, *IDN TIMES*, 08 Maret 2020.



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.



UIN SUSKA RIAU



**KARYAWAN PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA
(PERSERO) UNIT WILAYAH RIAU DAN KEPULAUAN RIAU
ANGKET UJI COBA INSTRUMEN**

Identitas Responden :

Nama :
Bagian :
Usia :
Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah identitas anda terlebih dahulu pada tempat yang telah disediakan.
2. Jawablah dengan **jujur sesuai dengan keadaan anda**. Jawaban yang anda berikan akan **dijamin kerahasiaannya** dan tidak akan mempengaruhi nama baik anda karena skala ini hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah.
3. Jawablah pertanyaan dengan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban dengan memberi tanda ceklis (√) pada kolom yang telah disediakan.
4. Baca setiap pertanyaan dengan teliti dan seksama.
5. Selamat mengerjakan dan terimakasih telah bersedia untuk mengisi angket ini.
6. Alternatif jawaban :
 - SS = Sangat Setuju (5)
 - S = Setuju (4)
 - N = Netral (3)
 - TS = Tidak Setuju (2)
 - STS = Sangat Tidak Setuju (1)
7. Bila sudah selesai, periksa kembali untuk memastikan anda telah menjawab semua pernyataan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Pelatihan Kerja (X₁)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	N	TS	STS
Pelatihan kerja akan memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Materi pelatihan memudahkan untuk saya mensinkronkan dengan pekerjaan					
Metode pelatihan yang sederhana dan menarik akan membantu dalam memudahkan penyelesaian pekerjaan					
4. Pemateri dengan peserta pelatihan memiliki kesamaan tujuan mengikuti pelatihan untuk memudahkan dalam memahami karakter masing-masing					
5. Kesesuaian materi pelatih dengan jenis pekerjaan akan meningkatkan kinerja					

Pengalaman Kerja (X₂)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	N	TS	STS
Semakin lama saya bekerja banyaknya tingkat pengetahuan dan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan					
Penguasaan terhadap penggunaan peralatan kerja memudahkan saya dalam menjalankan pekerjaan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Motivasi Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pemberian tunjangan membuat saya melakukan pekerjaan dengan maksimal					
2	Lingkungan kerja yang nyaman dan aman mendorong saya untuk bekerja lebih baik					
3	Hubungan kerja dengan rekan kerja akan membangun citra positif terhadap pekerjaan yang dilakukan					
4	Pemberian pujian dari atasan memotivasi saya untuk berkerja lebih baik lagi					
5	Saya selalu berusaha untuk bekerja sebaiknya dan semaksimal mungkin agar memperoleh penghargaan dari atasan					

Kinerja Karyawan (Y)

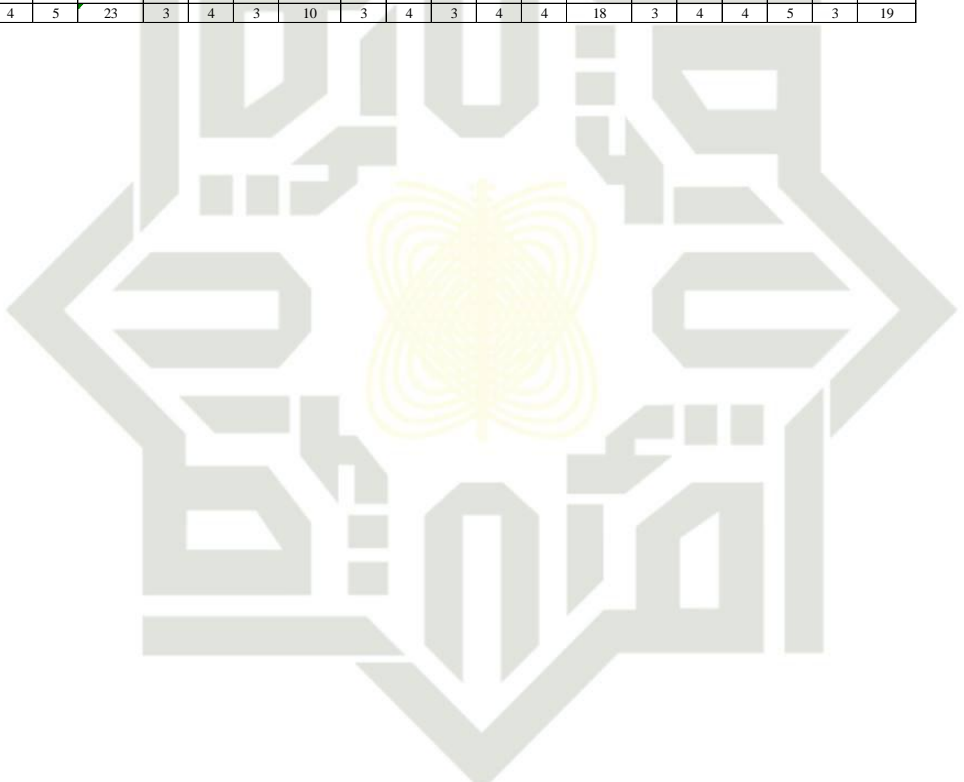
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan yang belum selesai dikerjakan pada hari bersangkutan, saya akan berusaha menyelesaikannya meskipun lembur					
2	Target yang telah ditentukan menjadi tujuan saya dalam bekerja					
3	Setiap pekerjaan yang dibebankan harus diupayakan selesai tepat waktu					
4	Upaya dalam memahami tugas yang diberikan perusahaan merupakan keharusan					
5	Sebesar apapun tanggung jawab yang dibebankan perusahaan menjadi keharusan untuk meningkatkan kinerja menurut saya					

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

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

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

3	4	5	5	4	21	4	5	4	13	5	5	5	4	5	24	3	5	5	4	5	22
4	5	3	4	4	20	5	4	4	13	5	5	5	5	5	25	4	4	3	5	5	21
4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	23	4	4	4	12	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25	5	5	4	14	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
4	3	4	3	4	18	5	5	5	15	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	4	18	5	4	4	13	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	4	19
4	5	4	4	5	22	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	23
4	4	4	5	5	22	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23
4	5	4	4	3	20	4	4	4	12	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	5	23
3	4	3	2	3	15	4	3	2	9	2	2	2	2	2	10	2	4	2	3	2	13
5	5	4	4	4	22	5	5	4	14	3	3	4	3	2	15	4	3	5	5	5	22
3	2	4	2	2	13	2	3	3	8	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10
4	4	3	4	3	18	4	2	3	9	3	2	1	4	4	14	3	3	4	3	3	16
4	4	5	4	5	22	5	4	2	11	4	5	4	5	4	22	4	5	5	4	5	23
5	5	5	4	4	23	3	4	5	12	5	4	5	4	5	23	4	5	4	4	4	21
3	4	5	4	4	20	5	5	5	15	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	3	21
5	4	5	4	3	21	5	4	3	12	4	5	3	5	5	22	5	3	5	4	5	22
4	4	3	4	4	19	4	3	3	10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
3	2	2	3	3	13	3	3	2	8	2	2	3	2	2	11	2	3	2	3	2	12
3	5	3	5	3	19	5	5	4	14	4	4	3	5	5	21	4	5	5	5	4	23
5	4	5	4	5	23	3	4	3	10	3	4	3	4	4	18	3	4	4	5	3	19



UIN SUSKA RIAU

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



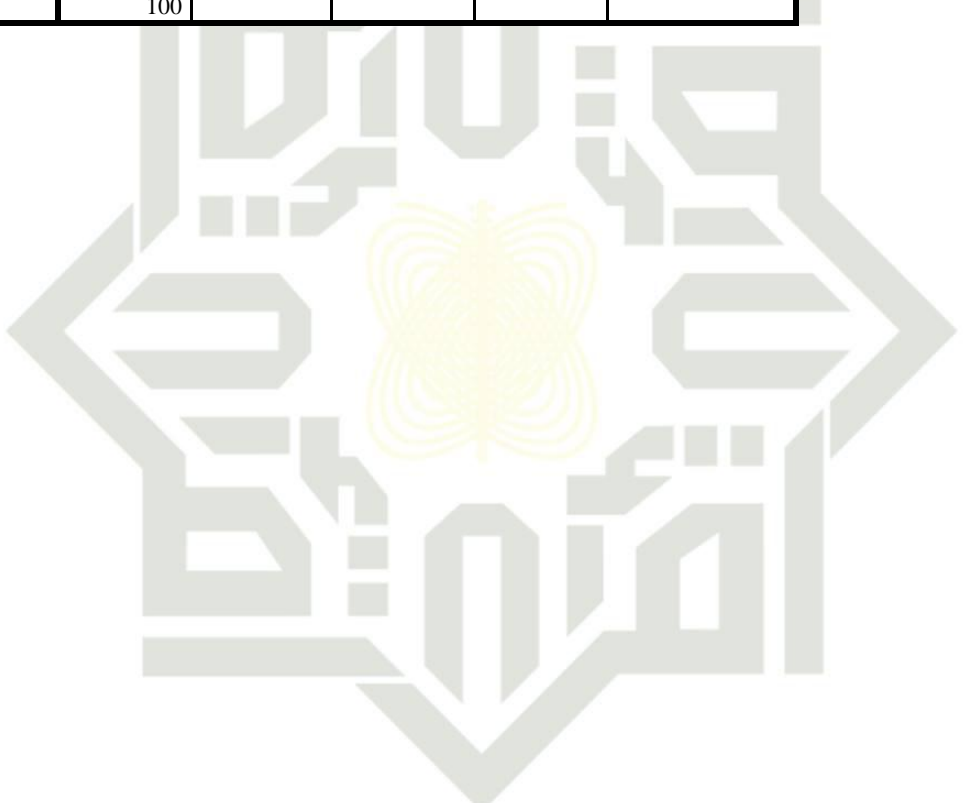
OUTPUT SPSS Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan Kerja	100	10	25	19,72	3,582
Pengalaman Kerja	100	5	15	11,72	2,425
Motivasi Kerja	100	9	25	20,02	4,102
Kinerja Karyawan	100	9	25	19,97	3,909
Valid N (listwise)	100				

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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





OUTPUT SPSS Uji Kualitas Data

Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

		Correlations					Pelatihan Kerja
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	,495**	,356**	,344**	,361**	,636**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	,495**	1	,511**	,589**	,469**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	,356**	,511**	1	,649**	,500**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	,344**	,589**	,649**	1	,569**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	,361**	,469**	,500**	,569**	1	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	,636**	,799**	,789**	,840**	,764**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

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



Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Pengalaman Kerja
1	Pearson Correlation	1	,662**	,569**	,849**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
2	Pearson Correlation	,662**	1	,714**	,898**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100
3	Pearson Correlation	,569**	,714**	1	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	,849**	,898**	,878**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

		Correlations					Motivasi Kerja
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
X3.1	Pearson Correlation	1	,677**	,595**	,671**	,545**	,862**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	,677**	1	,590**	,711**	,489**	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	,595**	,590**	1	,559**	,376**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	,671**	,711**	,559**	1	,461**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	,545**	,489**	,376**	,461**	1	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,862**	,851**	,760**	,830**	,737**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	,530**	,592**	,567**	,683**	,810**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	,530**	1	,604**	,626**	,570**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	,592**	,604**	1	,618**	,684**	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	,567**	,626**	,618**	1	,718**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	,683**	,570**	,684**	,718**	1	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,810**	,800**	,842**	,841**	,876**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja

OUTPUT SPSS Uji Reliabilitas Data

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,827	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15,74	9,891	,477	,829
X1.2	15,67	8,304	,665	,779
X1.3	15,80	8,525	,658	,782
X1.4	15,86	7,637	,710	,765
X1.5	15,81	8,479	,609	,796

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	7,64	2,920	,661	,828
X2.2	7,87	2,882	,778	,725
X2.3	7,93	2,652	,700	,795



Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16,17	10,607	,771	,809
X3.2	16,16	10,924	,758	,814
X3.3	16,09	11,780	,630	,845
X3.4	15,98	11,353	,734	,821
X3.5	15,68	11,048	,551	,874

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	16,08	10,155	,695	,874
Y.2	16,01	10,232	,680	,878
Y.3	15,99	9,869	,741	,864
Y.4	15,96	10,261	,751	,862
Y.5	15,84	9,732	,797	,851

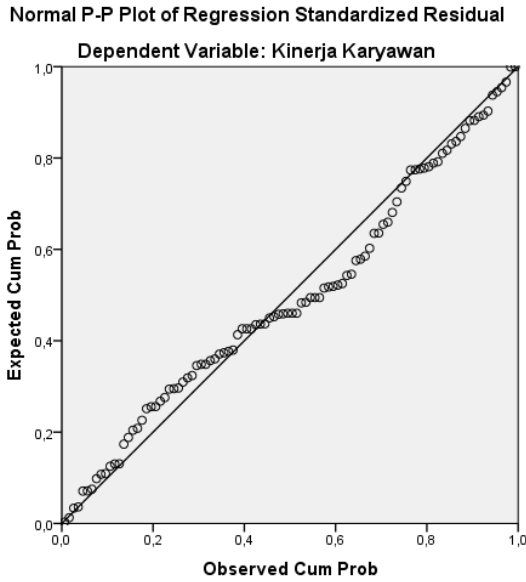
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Uji Normalitas

OUTPUT SPSS Uji Asumsi Klasik



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,98019527
	Absolute	,094
Most Extreme Differences	Positive	,094
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,944
Asymp. Sig. (2-tailed)		,335

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

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



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	Pelatihan Kerja	,379 2,636
	Pengalaman Kerja	,413 2,419
	Motivasi Kerja	,391 2,556

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficient Correlations^a

Model		Motivasi Kerja	Pengalaman Kerja	Pelatihan Kerja		
1	Correlations					
		Motivasi Kerja	1,000	-.380	-.464	
		Pengalaman Kerja	-.380	1,000	-.413	
		Pelatihan Kerja	-.464	-.413	1,000	
	Covariances		Motivasi Kerja	,006	-.004	-.003
			Pengalaman Kerja	-.004	,017	-.005
		Pelatihan Kerja	-.003	-.005	,008	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
			(Constant)	Pelatihan Kerja	Pengalaman Kerja	Motivasi Kerja
1	3,956	1,000	,00	,00	,00	,00
2	,024	12,964	,91	,01	,10	,08
3	,012	18,302	,00	,02	,79	,57
4	,009	21,174	,09	,98	,11	,35

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: ABRESID

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,224 ^a	,050	,020	1,33332

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

b. Dependent Variable: ABRESID

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,844	,776		3,665	,000
	Pelatihan Kerja	-,109	,061	-,290	-1,794	,076
	Pengalaman Kerja	-,013	,086	-,024	-,154	,878
	Motivasi Kerja	,045	,052	,137	,864	,390

a. Dependent Variable: ABRESID

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,743	,735	2,011

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1124,714	3	374,905	92,713	,000 ^b
	Residual	388,196	96	4,044		
	Total	1512,910	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja

Coefficients^a

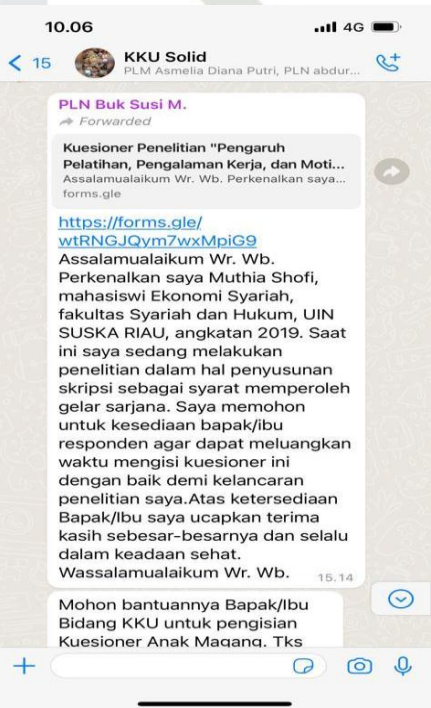
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,894	1,170		,764	,447
	Pelatihan Kerja	,415	,092	,380	4,530	,000
	Pengalaman Kerja	,432	,130	,268	3,334	,001
	Motivasi Kerja	,291	,079	,305	3,695	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Foto Kegiatan Penelitian



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