

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA
PEKANBARU PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

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

**OLEH****GINA SUHAILA****12070122437**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2024**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : GINA SUHAILA
NIM : 12070122437
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA PEKANBARU PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH :
PEMBIMBING

Dr. PUTRIANA, SE., MM
 NIP. 196911202007012023

MENGETAHUI :

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI
DAN ILMU SOSIAL



Dr. H. MAHYARNI, S.E., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN

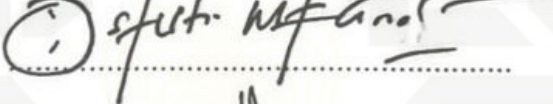
ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
 NIP. 19720513200701 2 018

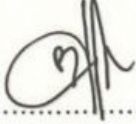



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI


NAMA : GINA SUHAILA
NIM : 12070122437
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA PEKANBARU PROVINSI RIAU
TANGGAL UJIAN : 12 JUNI 2024

TIM PENGUJI

Ketua
 Astuti Meflinda, SE, MM 

Sekretaris
 Abdiana Ilosa, S.AP.,MPA 

Penguji I
 Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, AK 

Penguji II
 Endrianto Ustha, ST, MM 

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



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Gina Suhaila
 NIM : 12070122437
 Tempat/Tgl. Lahir : Dumai, 11 maret 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen

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

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan
pada PT. Semesta Mura Sejahtera Pekanbaru provinsi Riau.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 19 Juni 2024
 Yang membuat pernyataan


 NIM : 12070122437

* 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA PEKANBARU PROVINSI RIAU

Oleh :

GINA SUHAILA
NIM: 12070122437

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang mendukung kualitas dan kuantitas sebuah perusahaan. Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan di PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Provinsi Riau. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT.Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Provinsi Riau. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan deskriptif kuantitatif dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Provinsi Riau. Sementara nilai R Square menjelaskan bahwa pelatihan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Provinsi Riau sebesar 78% sementara sisanya 22% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA PEKANBARU RIAU PROVINCE

By:

GINA SUHAILA
NIM: 12070122437

Human resources are one aspect that supports the quality and quantity of a company. Employee performance is defined as the work results that can be achieved by a person or group of people in an organization, in accordance with their respective authority and responsibilities in an effort to achieve organizational goals. The purpose of this research is to find out whether training and work discipline influence employee performance at PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Riau Province. This research was conducted at PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Riau Province. The population of this study are employees who work at PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Riau Province. The sample in this research was 35 people using a saturated sampling method. Data analysis uses quantitative descriptive with multiple linier regression. The result of the research explain that training partially has a negative and significant effect on employee performance, work discipline partially has a negative and significant effect on employee performance and simultaneously training and work discipline has a negative and significant effect on employee performance at PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru, Riau Province. Meanwhile, the R Square value explains that training and work discipline can influence employee performance variables at PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru, Riau Province, is 78% while the remaining 22% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords : Training, Work Discipline and Employee Performance



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamina, segala puji dan syukur senantiasa penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat, rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Provinsi Riau** ” sebagai satu Persyaratan menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar kita Nabi Muhammad SAW, sang pembawa risalah islam, pembawa syafa'a bagi umatnya dihari akhir nanti. Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mengalami rintangan serta tantangan, namun berkat doa, bimbingan, dukungan dan semangat serta bantuan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang setulus- tulusnya kepada:

1. Kedua Orang tua saya (Drs. Ahmad Anwar & Maidarlis S.ag) Orang tua hebat yang selalu menjadi penyemangat saya . Yang tidak henti hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta, memberikan motivasi serta materi. Terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, terima kasih untuk semua berkat doa dan dukungan ayah dan mama saya bisa berada di titik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama agar selalu ada disetiap perjalanan & pencapaian hidup saya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. Bapak Prof Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 4. Bapak dan Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhrurozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 6. Ibu Dr. Putriana. SE, MM selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
 7. Bapak Riki Hanri Malau. SE, MM selaku Penasehat Akademik(PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan difakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 8. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita cita.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Abang dan Adik adik penulis tercinta (Riezky Pratama S.Pt, Syahrul Fath dan Nuzhatul Fikra) Terima kasih atas doa, dukungan serta materi yang telah diberikan kepada penulis yang membuat penulis sangat merasa terbantu dan sangat bersyukur.
11. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, (Muhammad Ismail Marzuki Siregar) Terima kasih telah menemani dan menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga maupun waktu kepada penulis. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.
12. Teman Teman Seperjuangan (Nur Hasanah, Audina Maharani, Imam Hidayat , Oktyan Safiqul Khoiry, Zahra Fathia Sari Kabeakan, Arifah Salsabila, yang telah menjadi keluarga kedua dirantau. Terima kasih atas dukungann , perhatian, kerjasama serta bantuan dan telah setia menemani perkuliahan ini hingga proses skripsi saya.
13. PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan izin untuk melakukan penelitian diperusahaan.
14. Terakhir untuk Gina Suhaila, *Last but not least, ya !* Diri saya sendiri. Apresiasi sebesar besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap proses yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 7 Mei 2024
Penulis

GINA SUHAILA
NIM. 12070122437

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Manajemen	13
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	13
2.1.2 Fungsi Fungsi Manajemen	14
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia	15
2.2.2 Fungsi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ...	15
2.3 Pelatihan	17
2.3.1 Pengertian Pelatihan.....	17
2.3.2 Indikator indikator yang Mempengaruhi Pelatihan...	19
2.4 Disiplin kerja	20
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.4.2 Faktor faktor Disiplin Kerja.....	21
2.4.3 Indikator Indikator Yang mempengaruhi Disiplin kerja	22
2.5 Kinerja Karyawan.....	23
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.5.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan	26
2.5.3 Indikator Indikator Kinerja Karyawan	27



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

BAB III

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.6 Pengaruh Antar Variabel.....	28
2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.7 Pandangan Islam.....	29
2.7.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan.....	29
2.7.2 Pandangan Islam Tentang Pelatihan.....	30
2.7.3 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja.....	31
2.8 Penelitian Terdahulu.....	31
2.9 Kerangka Pemikiran.....	36
2.10 Hipotesis.....	37
2.11 Konsep Operasional Variabel.....	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
3.1 Lokasi dan waktu Penelitian.....	43
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	43
3.2.1 Data Premier.....	43
3.2.2 Data Sekunder.....	43
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	44
3.3.1 Populasi.....	44
3.3.2 Sampel.....	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.4.1 Kuisisioner.....	45
3.4.2 Wawancara.....	45
3.5 Analisis Data.....	46
3.6 Deskriptif Kuantitatif.....	46
3.7 Uji Kualitas Data.....	46
3.7.1 Uji Validitas Data.....	47
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	47
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.8.1 Uji Normalitas.....	48
3.8.2 Uji Multikolonieritas.....	49
3.8.3 Uji Heterokedastisitas.....	49



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.8.4 Uji Autokorelasi	50
3.9 Analisis Linier Regresi Berganda	50
3.10 Uji Hipotesis	51
3.10.1 Uji Parsial (Uji T).....	51
3.10.2 Uji Simultan (Uji F)	52
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi.....	52
BAB IV GAMBARAN UMUM.....	54
4.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru	54
4.2 Penerapan Kerjasama Pada PT. Semesta Mitra Sejahtera	55
4.3 Visi dan Misi PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru	55
4.3.1 Visi	55
4.3.2 Misi	55
4.4 Aktivitas PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru	56
4.5 Uraian Tugas (Job Deskripsi) Bagian atau Unit Kerja PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru	56
4.6 Struktur PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru.....	59
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
5.1 Karakteristik Responden.....	60
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia.....	60
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
5.1.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
5.2 Deskripsi variabel	63
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X1).....	63
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja(X2)	65
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	67
5.3 Uji Kualitas Data	69
5.3.1 Uji Validitas Data	69
5.3.2 Uji Reliabilitas	70
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	70



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.4.1 Uji Normalitas	70
5.4.2 Uji Multikolinearitas	73
5.4.3 Uji Heterokedastisitas	74
5.4.4 Uji Autokorelasi	74
5.5 Uji Regresi Linear Berganda	75
5.6 Uji Hipotesis	77
5.6.1 Uji Parsial (Uji T).....	77
5.6.2 Uji Simultan (Uji F)	79
5.6.3 Koefesien Determinasi(R ²).....	80
5.7 Pembahasan	81
5.7.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan	81
5.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	82
5.7.3 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	83
BAB VI PENUTUP	84
6.1 Kesimpulan.....	84
6.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	89



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Karyawan Pada PT. Semesta Mitra Sejahtera 2019-2023	4
Tabel 1. 2	Daftar Jumlah Absensi Karyawan 2019-2023	7
Tabel 1. 3	Hasil Produksi PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru	7
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	32
Tabel 2. 2	Konsep Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel 3. 1	Kriteria Skor Penilaian	45
Tabel 3. 2	Interpretasi Koefisien Determinasi.....	53
Tabel 5. 1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 5. 2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 5. 3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 5. 4	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 5. 5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pelatihan	64
Tabel 5. 6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin Kerja	65
Tabel 5. 7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan	67
Tabel 5. 8	Uji Validitas Pelatihan(X1), Disiplin Kerja(X2), dan Kinerja Karyawan(Y)	69
Tabel 5. 9	Uji Reliabilitas Pelatihan(X1), Disiplin Kerja(X2), dan Kinerja Karyawan(Y)	70
Tabel 5. 10	Kolmogorof	72
Tabel 5. 11	Uji Multikolinearitas	73
Tabel 5. 12	Heterokedastisitas.....	74
Tabel 5. 13	Uji Autokorelasi.....	75
Tabel 5. 14	Regresi Berganda.....	76
Tabel 5. 15	Uji T Hitung.....	78
Tabel 5. 16	Uji F Hitung.....	79
Tabel 5. 17	Koefisien Determinasi	80

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 5. 1 Uji normalitas Histogram.....	71
Gambar 5. 2 Normalitas Garis Plot.....	72



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

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini persaingan didalam dunia perusahaan maupun bisnis semakin sangat ketat yang dipengaruhi dengan munculnya beberapa perusahaan baru. Setiap perusahaan pastinya ingin perusahaan maju dan berkembang ditengah persaingan ketat pada saat ini . Manusia ialah salah satu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia mempunyai nilai yang sangat penting dalam perusahaan. Dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai kriteria dapat menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya sendiri.

Sumber daya manusia dibutuhkan untuk mendukung berjalannya usaha perusahaan yaitu karyawan, karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan harus mampu mengatasi permasalahan terhadap karyawannya. Perusahaan juga harus mampu meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan didalam perusahaan agar tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan semestinya. (Ansory &Indrasari, 2018) sumber daya manusia adalah individu yang berperan sebagai aktivis dalam suatu organisasi, baik lembaga maupun industri dan berguna sebagai asset yang perlu dilatih dan dikembangkan kompetensinya. Bersamaan dengan adanya perkembangan zaman dan persaingan dalam dunia bisnis yang sangat ketat, setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai kinerja dan produktivitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang tinggi agar dapat bertahan dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dipasar dinamis. Aset berharga yang ada didalam perusahaan itu ialah karyawan. Karyawan yang memiliki suatu kinerja tinggi merupakan faktor penting dalam meraih keunggulan yang kompetitif didalam dunia bisnis. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memastikan bahwa kinerja dari karyawan tetap optimal.

Sumber daya Manusia merupakan aset berharga bagi perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin dan harus mendapatkan perhatian khusus agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia seperti karyawan untuk mencapai tujuan organisasinya, Karyawan harus dikelola dengan baik dan tepat agar prestasi kerja tinggi dan bermanfaat bagi dirinya dan organisasi . Hal yang perlu di perhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan karyawan yang berprestasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang cukup penting dalam produksi, maka peneliti mengambil tempat penelitian di PT. Semesta Mitra Sejahtera, Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibagian produksi ayam boiler. PT. Semesta Mitra Sejahtera memiliki kantor pusat yang bertempat di Jakarta. Perusahaan ini juga memiliki tekanan yang sama dalam bersaing dipasar, perusahaan ini juga harus mampu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya. Fenomena yang terjadi didalam perusahaan ini tentang pelatihan dan disiplin kerja dari karyawan didalamnya. Didalam upaya agar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mencapai tujuan dari perusahaan ini. Perusahaan harus mengambil beberapa pendekatan mengenai faktor apa yang akan berpotensi terhadap kinerja dari karyawan.

Kinerja karyawan ini mengacu pada sejauh mana seseorang itu berhasil mencapai tujuan dan tanggung jawabnya bekerja didalam perusahaan, kinerja karyawan biasanya diukur melalui beberapa metode termasuk seperti evaluasi kinerja, pencapaian target, dan umpan balik dari atasan atau rekan kerjanya. Kinerja Karyawan merupakan keberhasilan penyelesaian tugas yang dilakukan oleh individu, sebagaimana diatur dan diukur oleh pengawas atau organisasi, untuk diterima dengan standar yang ditetapkan (Puji Astuti & Dharmadiaksa, 2014; Thao & Hwang, 2010). Kinerja ditunjukkan dengan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau target atau kriteria yang telah ditentukan yang telah disepakati bersama (Al Mehrzi & Singh, 2016). Pada PT. Semesta Mitra Sejahtera, karyawan dituntut dan diharuskan memberikan kinerja yang baik agar dapat memproduksi lebih banyak sesuai dengan permintaan pasar, karyawan harus mampu untuk memberikan hasil kinerja yang bertahan dan berkembang dari tiap tahunnya. Karyawan juga dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan professional, yang dimana karyawan berarti harus selalu memiliki kualitas, inisiatif, tanggung jawab serta disiplin waktu yang tinggi untuk keberhasilannya dalam pekerjaan dan produktivitas perusahaan.

Salah satu pendekatan melalui pelatihan dan disiplin kerja. Pelatihan kerja menjadi aspek yang sangat penting didalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan atau organisasi. Pelatihan dapat membantu karyawan didalam perusahaan untuk dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi mereka saat menjalankan tugasnya, namun efektivitas pelatihan kerja belum tentu sama untuk setiap perusahaan atau organisasi, sehingga perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut untuk dapat memahami pengaruh dari pelatihan. Menurut Mangkunegara 2017 dalam jurnal (Syahputra & Tanjung, 2020) pelatihan (training) adalah suatu metode pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur secara sistematis dan terorganisir dimana pekerja non-manajerial mendalami pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu. Selain pelatihan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu ada pada disiplin kerja karyawannya. Disiplin kerja yang baik akan membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1. 1
Data Karyawan Pada PT. Semesta Mitra Sejahtera 2019-2023

NO.	JABATAN	JUMLAH
1	Area head	1 Orang
2	Stock Coordinator	2 orang
3	P & GA	1 orang
4	Admin Area	2 orang
5	Admin Produksi	2 orang
6	Kasir	3 orang

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

7	Sub Area Head 1	1 Orang
8	Sub Area Head 2	1 Orang
9	Branch Head	2 Orang
10	Produksi/TS	35 Orang
11	Sales	2 Orang
13	Admin Sales	2 Orang
	Jumlah	54 Orang

Sumber : Data Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera 2019-2023

Disiplin kerja merupakan faktor penting untuk menciptakan dan membangun lingkungan kerja yang efektif, efisien dan produktif. Setiap karyawan yang mempunyai tingkat disiplin dalam bekerja yang tinggi akan cenderung lebih dapat dipercaya dalam menjalankan tugas tugasnya secara konsisten dan tepat waktu. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi bagaimana tingkat kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera. Menurut (**Mangkunegara & Octorend, 2015**) disiplin kerja adalah suatu upaya seorang pemimpin organisasi perusahaan untuk menerapkan atau melaksanakan aturan-aturan atau tata tertib yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali. Setiap perusahaan atau organisasi harus menerapkan standar disiplin pada karyawannya. Selain sebagai salah satu kunci keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, penerapan disiplin ini juga bermanfaat untuk organisasi. Tanpa adanya penerapan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana pelatihan kerja dan tingkat disiplin kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, yang dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan-perusahaan lain dalam Produksi yang serupa untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Permasalahan terkait kedisiplinan antara lain karyawan yang melakukan pencatatan jam kerja yang tidak tepat atau terlambat, yang dapat mengakibatkan lini produksi tidak beroperasi sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, beberapa karyawan bermain atau berbicara di ponselnya selama jam kerja yang berdampak pada tidak tercapainya target produksi sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu beberapa karyawan tidak membaca instruksi kerja sebelum mulai bekerja, sehingga menyebabkan terhentinya produksi.

Berikut data absensi karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera pada tahun 2019-2023 :

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

Tabel 1. 2
Daftar Jumlah Absensi Karyawan 2019-2023

Tahun	Telat Masuk	Izin/Cuti	Sakit	Total Karyawan
2019	15	8	10	32
2020	16	9	7	32
2021	13	8	12	33
2022	12	9	10	31
2023	10	8	12	30

Sumber : Personalia PT. Semesta Mitra Sejahtera 2019-2023

Kinerja Karyawan saling berhubungan dengan produktivitas karyawan, produktivitas dapat meningkat apabila kinerja karyawan meningkat , pada PT. Semesta Mitra Sejahtera produktifitas dapat dilihat dari realisasi penjualan pada lima tahun terakhir . Berikut terlampir Pencapaian target produksi PT. Semesta Mitra Sejahtera periode 2019-2023 :

Tabel 1. 3
Hasil Produksi PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru

Periode	Jumlah Permintaan pelanggan	Jumlah yang dihasilkan(produksi)	Jumlah karyawan	P (%)
2019	30.000,015	20.500,002	35	70,56
2020	30.500,002	22.000,001	35	76,05
2021	40.300,001	30.500.015	35	89,53
2022	30.000,012	25.001,005	35	79,07
2023	30.500,001	19.400,012	35	69,08

Sumber :Produksi Pt. Semesta Mitra Sejahtera 2019-2023

Menurut penelitian terdahulu didalam Jurnal Pingkan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy jurnalnya yang berjudul pengaruh pelatihan , disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja mendapatkan hasil bahwa pelatihan dan disiplin kerja itu berpengaruh secara positif dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

signifikan terhadap kinerja karyawan (**Marsoit et.al., 2017**). Penelitian terdahulu dalam jurnal Erma Safitri didalam Jurnalnya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja Berpengaruh secara Signifikan terhadap kinerja karyawan(**Erma Safitri.,2013**).

Penelitian Terdahulu dalam jurnal Asri Wulandari, Dini Turipanam Alamanda dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil penelitian bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawannya (**Wulandari & Turipanam Alamanda.,2012**).

Adapun suatu masalah yang terjadi menurunnya pelatihan kerja dan disiplin kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri dapat dianalisis dari kegiatan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan, sehingga dapat mengakibatkan rendahnya kinerja dalam mencapai target yang belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

Untuk itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “ PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA PEKANBARU, RIAU”



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai Berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan secara persial terhadap Kinerja Karyawan PT.Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru, Riau ?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara persial terhadap PT.Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru,Riau ?
3. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas. Maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara persial terhadap Kinerja Karyawan PT.Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru, Riau
2. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara persial terhadap PT.Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru,Riau ?
3. Untuk Mengetahui pengaruh Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera ?

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai Berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri dalam rangka memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya pelatihan, disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, berikut pembahasan yang dilakukan secara komprehensif dan sistematis :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Stoner(2019) yang dikutip oleh Wijayanti manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Henry Fayol dalam Saryanto dkk (2021) Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien

Dalam suatu organisasi atau perusahaan istilah manajemen ini adalah apa yang dilakukan oleh manajer dalam mengatur perusahaan. Dan dapat disimpulkan bahwa manajemen itu cakupannya apa yang telah direncanakan, distrukturkan, direalisasikan melalui tindakan dan tahap pengawasannya oleh kalangan manajerial. Selain untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu saja, melainkan harus bersifat efisien dan efektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.1.2 Fungsi Fungsi Manajemen

Fungsi fungsi Manajemen yang telah dikemukakan oleh para ahli dikutip oleh (Terry 2010: 9) sebagai berikut :

- a. *Planning* (perencanaan) merupakan suatu pemikiran yang mengarah kemasa depan dengan maksud serangkaian persiapan atau penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh orang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang ditentukan yang kegiatannya mencakup pengambilan keputusan.
- b. *Organizing* (Pengorganisasian) yaitu proses pengelompokkan kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran. Juga dilakukan untuk mengatur semua sumber yang diperlukan termasuk manusia, sehingga pekerjaan yang dapat dilaksanakan dengan sesuai tujuan.
- c. *Actuating* (Pelaksanaan) setelah perencanaan kegiatan tadi tentu saja akan ada kegiatan selanjutnya untuk menunjang tercapainya tujuan selanjutnya. Pelaksanaan diartikan sebagai usaha menggerakkan anggota kelompok sehingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.
- d. *Controlling* (Pengawasan) merupakan penerapan cara serta alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai ketentuan dan sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mencakup tentang perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan manajemen bakat didalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2009:1) Manajemen sdm merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap sangat penting perannya dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Menurut Reymond A. (2010:5) Manajemen sumber daya manusia ini mengacu pada kebijakan, praktik serta system yang mempengaruhi perilaku, sikap, kinerja dari karyawan. Konsep MSDM ini sebagai bentuk praktik tentang manusia. Click or tap here to enter text.

2.2.2 Fungsi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin Flippo (1980) dalam bukunya *personal management* menguraikan sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses menentukan tindakan untuk mencapai tujuan. Sebelum menetapkan tujuan akhir perusahaan, informasi khususnya informasi sumber daya manusia harus lengkap.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Pengorganisasian

Dalam organisasi ini dibentuk struktur organisasi, dan struktur ini menunjukkan hubungan antar unit dengan unit lainnya

3. Pengarahan

ialah memberi dan mengajak para karyawan agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4. Pengendalian

Pengendalian berarti memantau serta mengamati tindakan dan pekerjaan karyawan, apakah mereka benar mengerjakan pekerjaan sesuai rencana. Didalam pengendalian ini membandingkan hasil yang dicapai pegawai atau target yang telah direncanakan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

6. Pengembangan

Pengembangan dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Kompensasi

Sebagai pemberian penghargaan kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang dilakukan untuk perusahaan.

8. Pengintegrasian

Penyesuaian sikap antara keinginan karyawan, keinginan perusahaan serta masyarakat yang kurang menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada didalam perusahaan. Apa yang sudah diterima dan apa yang telah dinikmati karyawan hendaknya dipertahankan.

10. Pensiun

Menjamin pegawai yang akan pensiun, perusahaan sudah menyiapkan dana bagi perusahaan yang sekiranya akan pensiun

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut **Mangkunegara (2008:50)** bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial memepelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Jurnal (**Syahputra & Tanjung, 2020**) pelatihan (training) adalah suatu metode pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur secara sistematis dan terorganisir dimana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pekerja non-manajerial mendalami pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu.

Menurut (**Handoko, 2012**), dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir, melalui keikutsertaan dalam program pelatihan, pegawai terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda (rotasi) dan atau kedudukan/jabatan yang lebih tinggi pada waktu yang akan datang.

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (**Ardana, dkk, 2012**).

Menurut **Payaman Simanjuntak (2005)** mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Maka oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu usaha dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam dunia usaha. Karyawan baik yang baru maupun yang lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan didalam kerja itu merupakan suatu Pendidikan, pembinaan karir serta adanya pengembangan keterampilan kepada karyawan yang bekerja didalam suatu perusahaan. Yang dimana pelatihan itu sendiri berfungsi agar setiap karyawan mampu meningkatkan keterampilan serta kemampuannya untuk perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pelatihan itu juga terdapat dalam teori maupun praktik.

2.3.2 Indikator indikator yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Sutrisno (2017, 137) mengemukakan indikator pelatihan sebagai berikut :

1. Instruktur

(Instruktur) Pelatihan/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2. Materi

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Metode

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).

4. Peralatan

Perlengkapan yang dipakai selama pelatihan.

5. Sertifikat

Surat tanda telah mengikuti selama program pelatihan yang dilakukan

2.4 Disiplin kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Didalam suatu perusahaan disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan serta produktifitas didalam perusahaan.

Menurut **Rivai (2004)** Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana, 2012).

Disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan (Shella, Ferri, Saeky, Hidayanti, & Putri, 2019). Dengan penerapan sistem tersebut diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik atas pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan dan dipahami bahwa disiplin kerja itu merupakan suatu system yang dilakukan perusahaan agar pegawai maupun karyawan didalam perusahaan ini dapat melaksanakan tanggung jawab serta tugasnya dengan baik secara efektif dan efesien. Yang dimana sikap didalam disiplin kerja ini harus mematuhi setiap peraturan yang sudah ditetapkan didalam perusahaan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara semestinya.

2.4.2 Faktor faktor Disiplin Kerja

Asumsi Bahwa Pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang dilakukan karyawan. Kebiasaan ini ditentukan oleh pimpinan, naik dengan iklim atau keadaan kepemimpinan maupun melalui contoh diri sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Sutrisno(2018:219) faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja Karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian Kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang sesuai dengan apa yang dibuatnya untuk perusahaan. Begitu juga sebaliknya jika ia merasa kompensasi yang diterima jauh dari seharusnya maka akan berfikir dan berusaha mencari ditempat lain yang mengakibatkan sering meminta izin.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Dalam lingkungan perusahaan, keteladanan kepemimpinan sangatlah penting karena seluruh karyawan memperhatikan bagaimana kepemimpinan dapat menegakkan keadilan.

2.4.3 Indikator Indikator Yang mempengaruhi Disiplin kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam penelitian Permatasari, Al Musadieq, mayowan (2015) adalah :

- a. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Karyawan yang menjaga agar tidak terjadi kerusakan pada peralatan kantor pada saat menggunakannya merupakan tanda bahwa pegawai tersebut mempunyai disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang senantiasa melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya juga mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang mengenakan seragam yang telah ditentukan, membawa ktp, dan memiliki izin untuk tidak masuk kantor juga menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Dalam jangka pendek, hal ini meningkat karena karyawan takut akan hukuman, namun dalam jangka Panjang hal ini berdampak negatif.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok orang didalam perusahaan atau organisasi, yang dimana telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing masing untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kinerja berasal dari kata job performance atau kinerja aktual yang artinya kinerja kerja atau pencapaian aktual yang diraih oleh seseorang. Pengertian kinerja (performance work) adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Razak 2018)**.

Menurut **Wirawan (2009 : 72)** Kinerja merupakan bentuk yang dihasilkan melalui fungsi fungsi suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut **Malayu S.P Hasibuan (2013:34)** Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standard kinerja yang telah di tetapkan sebelumnya.

Menurut **Sedarmayanti (2013:176)** Mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan norma maupun etika.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut **(Setyawati , 2018: 406)** kinerja karyawan adalah Deskripsi tingkat pencapaian impelentasi / program kebijakan / kegiatan dalam pencapaian visi, sasaran, tujuan maupun misi organisasi sebagaimana dinyatakan dalam perencanaan strategis organisasi (perencanaan strategis). Estimasi atas target yang ditetapkan perusahaan untuk karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Dari beberapa para ahli diatas disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan atau pegawai dalam menjalankan tanggung jawab serta tugasnya sesuai dengan ketentuan perusahaan secara efektif dan efesien.

Menurut **(Rivai & Sagala, 2010)** Didalam kinerja terdapat beberapa penilaian kinerja Aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja yaitu:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menerapkan pengetahuan, metode, Teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas, serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan memahami kompleksitas perusahaan dan menyesuaikan ruang lingkup tindakan setiap unit dengan wilayah operasional perusahaan secara keseluruhan. Hal ini pada hakikatnya berarti individu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memahami tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan / rekan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

2.5.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:195) Faktor Faktor Yang

Dipengaruhi oleh Kinerja adalah :

1. Kompensasi

Penghargaan dan gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, dan karyawan yang mempunyai prestasi dan kinerja yang baik akan selalu mendapat imbalan dari perusahaan.

2. Jenjang karir

Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik. Jika karyawan berkinerja dengan baik. Peningkatan karier dimungkinkan.

3. Citra Karyawan

Merupakan sudut pandang individu atau karyawan, jika seorang karyawan berkinerja baik maka ia akan mendapatkan apresiasi dari orang lain dan menjadi panutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.3 Indikator Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator Kinerja menurut (Amstrong 2003: 39) indikator kinerja dibagi menjadi lima, antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*)

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.

2. Komunikasi (*Communication*)

Kemampuan karyawan ketika berkomunikasi dengan baik kepada konsumen, dapat dilihat melalui jumlah keluhan yang sering diterima perusahaan.

3. Kecepatan (*Promptness*)

Kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, yang membuat karyawan dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.

4. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.

5. Inisiatif (*Intiative*)

Setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri dengan jalan pikirannya, sehingga pekerjaan tidak terhambat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap Pekerjaan didalam perusahaan pastinya membutuhkan yang namanya keterampilan, didalam mengasah keterampilan setiap pegawai maupun karyawan diperlukan adanya pelatihan. Didalam penelitian ini dikatakan bahwa pelatihan itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan serta organisasi atau perusahaan melalui pengembangan, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi dan juga perilaku. Pelatihan ini dapat mengacu pada upaya yang dilakukan perusahaan untuk mempermudah pembelajaran pada karyawan tentang kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hal ini didukung dalam penelitian terdahulu oleh **Benedicta dan Appiah (2010) dalam Sultana , (2012)** yang menghasilkan dan mengatakan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan didalam perusahaan. Disiplin kerja dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan terarah. Karyawan yang disiplin akan cenderung mematuhi jadwal dan tenggat waktu, ini dapat mengurangi keterlambatan dan meningkatkan efektivitas operasional dari perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang diterapkan

diperusahaan akan menciptakan atmosfer yang positif ditempat kerja, karyawan yang biasanya dapat bekerja sama dengan baik dan dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi yang baik antar karyawan lainnya. Disiplin kerja juga dapat membantu perusahaan mengelola sumber daya manusia dan material yang lebih efisien. Karyawan yang disiplin memiliki peluang lebih besar untuk dikembangkan dan dipromosikan oleh perusahaan. Kepercayaan perusahaan terhadap karyawan yang disiplin dapat membuka peluang untuk peningkatan tanggung jawab dan posisi jabatan.

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didalam perusahaan dianggap sebagai tanggung jawab yang penting. Islam mendorong karyawan agar bekerja dengan etika yang tinggi untuk menghindari segala jenis penipuan atau praktik yang tidak etis. Karyawan diberikan tanggung jawab sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka, karyawan juga diharapkan jujur dalam setiap aspek pekerjaan yang dilakukannya. Islam mendorong solidaritas dan kerjasama diantara karyawan, kerjasama yang baik ditempat kerja dianggap sebagai suatu hal yang positif untuk mencapai tujuan Bersama. Pandangan islam mengenai kinerja karyawan ini mencerminkan nilai nilai etika dan moral yang diterapkan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk lingkungan kerja. Allah SWT berfirman dalam surah at-Tawbah ayat 105 yaitu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ

بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malû” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”.

2.7.2 Pandangan Islam Tentang Pelatihan

Didalam islam, pelatihan dalam pekerjaan dianggap sebagai suatu hal yang positif dan dianjurkan. Islam mendorong karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan, islam juga menekankan pentingnya Pendidikan sepanjang hidup. Pelatihan ditempat kerja dianggap sebagai bentuk pembelajaran yang berkelanjutan, memungkinkan karyawan untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih baik. Pelatihan tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek etika dan moral. Islam mendorong penerapan nilai nilai etika dalam lingkungan kerja dan pelatihan merupakan suatu sarana untuk memperkuat pemahaman nilai nilai. Allah SWT Berfirman dalam surahnya Al – Jumuah ayat 2 :

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمَمِينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ

وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلِ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya : *“Dialah yang mengutus seorang Rasul kepada kaum yang buta huruf dari kalangan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah (Sunnah), meskipun sebelumnya, mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata. (Al-Qur’an Digital 30 Juz Terjemahan Dan Tafsir Lengkap - Kalam, n.d.)*

2.7.3 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Islam Menekankan pentingnya ketertiban dan ketaatan terhadap aturan dan tata tertib ditempat kerja. Islam juga mendorong kesungguhan dan dedikasi dalam bekerja, karyawan diharapkan menjalankan tugas dengan penuh semangat dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Disiplin kerja dalam islam juga mencakup integritas dan kehormatan, karyawan diharapkan menjaga kejujuran, menghindari perilaku yang tidak etis dan mempertahankan martabat dan kehormatan dalam semua aspek pekerjaan.

Allah SWT Berfirman dalam surahnya Q.S Al-Asr Ayat 3 :

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ □

Artinya : *“Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”.*

Sehingga akan tercipta kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian saat ini adalah sebagai berikut :



Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan penelitian	Persamaan Penelitian
1	Asri Wulandari, Dini Turipanam Alamanda <i>Jurnal Banking dan Manajemen review ekuitas.</i> Sekolah manajemen Telekomunikasi dan Media Institut manajemen Telkom bandung Vol 1 No 1 2012	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom (Wulandari & Turipanam Alamanda, 2012)	Pelatihan berpengaruh sangat kuat dan positif terhadap kinerja karyawan, sedang pengaruh disiplin kerja juga sangat kuat dan positif terhadap kinerja karyawan	a. Tempat penelitian b. Waktu penelitian c. Sampel d. Populasi	a. Terdapat Variabel Pelatihan b. Terdapat variabel Disiplin kerja c. Variabel Y
2	Erma Safitri 2013 <i>Jurnal Ilmiah Manajemen.</i> Volume 1, Nomor 4 2013	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pelatihan et al., 1044)	Pelatihan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Tempat penelitian b. Sampel a. populasi	a. Terdapat variabel Pelatihan b. Terdapat variabel Disiplin Kerja c. Variabel Y
3.	Meisy Pramasela Kowaas, Jantje L.Sepang,Rita N.Taroreh. <i>jurnal berkala ilmiah</i>	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Pendidikan, pelatihan dan Disiplin kerja Berpengaruh positif secara	a. Dalam Penelitian ini terdapat variabel Pendidikan	a. Terdapat variable Pelatihan b. Terdapat Variabel

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	<i>efisiensi Manajemen</i> , Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia Vol 16 No.03 2016	Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi utara	Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi utara	b. Tempat Penelitian c. Waktu penelitian d. Sampel e. Populasi	Disiplin Kerja c. Variabel Y
4	Pingkan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy <i>Jurnal EMBA</i> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Vol.5 No.3 September 2017	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia (Marsoit et al., 2017)	Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, Disiplin Kerja Berpengaruh positif Terhadap kinerja karyawan	a. Dalam penelitian ini terdapat variabel komitmen organisasi b. Tempat Penelitian c. Sampel a. Populasi	a. Terdapat variabel pelatihan b. Terdapat variabel Disiplin Kerja c. Variabel Y
5	Ferry Ramadani Sitanggang. <i>Jurnal MAKER Manajemen</i> Vol. 3, No. 1 Juni 2017	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Dis perindag) Pematang siantar (<i>Jurnal 10</i> , n.d.)	Dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan oleh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan pematang siantar	a. Tempat penelitian b. Waktu penelitian c. Sampe e. Populasi	a. Terdapat variabel pelatihan b. Terdapat variabel disiplin kerja c. Variabel Y
6	Dea Fanny Sefriady, Donat	Pengaruh Pelatihan dan	Pelatihan berpengaruh	a. Tempat penelitian	a. terdapat variable



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

<p>Alanto Iskandar. <i>Jurnal Elektronik REKAMAN</i>, Manajemen fakultas Bisnis Kalbis Institute Teknologi dan Bisnis Jakarta Timur. VoL. 2 No. 1 May 2018</p>	<p>Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di biro Organisasi dan kepegawaian secretariat jenderal kementerian perdagangan (Elektronik REKAMAN Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo et al., 2018)</p>	<p>signifikan terhadap Kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>b. Waktu penelitian c. Sampel d. populasi</p>	<p>pelatihan b. terdapat variabel disiplin kerja c. variabel Y</p>
<p>Ahmad Nazir <i>Jurnal mandiri Ilmu pengetahuan, seni dan teknologi</i>, fakultas Ekonomi, universitas pamulang</p>	<p>Pengaruh Pelatihan dan disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara</p>	<p>Dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Tempat penelitian b. Waktu penelitian c. Sampel a. Populasi</p>	<p>a. Terdapat variabel pelatihan b. Terdapat variabel disiplin kerja a. Variabel Y</p>
<p>8 Chandra Budhi Septyandi, Eko Susanto . <i>Jurnal bisnisan riset bisnis dan manajemen</i>.</p>	<p>Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dibas XYZ (Septyandi</p>	<p>Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan</p>	<p>a. Tempat penelitian b. Waktu penelitian c. Sampel d. populasi</p>	<p>a. Terdapat variabel pelatihan b. Terdapat variabel disiplin</p>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

9	Politeknik Negeri Bandung. Vol 2 No 2 (Mei-Agustus) 2020	et al., n.d.)	disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas XYZ		kerja c. Variabel Y
9	Elex sarmingi, Lia angela, Tiara. <i>Jurnal ekonomi dan bisnis</i> fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan. Volume 25. No. 01 Maret 2022	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian kota sungai penuh (Sarmigi & Angela, 2022)	pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai Penuh. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai Penuh. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai penuh	a. tempat penelitian b. waktu penelitian c. sampel d. populasi	a. Terdapat Variabel Pelatihan b. Terdapat variabel Disiplin kerja c. Variabel Y
10	Elsya Azkiyathul fangiziah, Syahrums Agung, Immas Nurhayati. <i>Indonesian journal of innovation multidisiplinier research</i> . Program Studi manajemen	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. vallian Lestari Bersama (Azkiyathul Fangiziah et al., 2023)	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama. Disiplin kerja berpengaruh signifikan	a. Tempat Penelitian b. Waktu Penelitian c. Sampel d. Populasi	a. Terdapat Variabel Pelatihan b. Terdapat Variabel Disiplin Kerja d. Variabel Y

<p>ekonomi dan bisnis universitas ibn Khaldun bogor Volume 1 Nomor 3 2023</p>		<p>terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama.</p>		
-------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

2.9 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa: “Kerangka pemikiran adalah sebuah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.” Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari Variabel Independen dalam Pengaruh Pelatihan (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru. Untuk memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut :

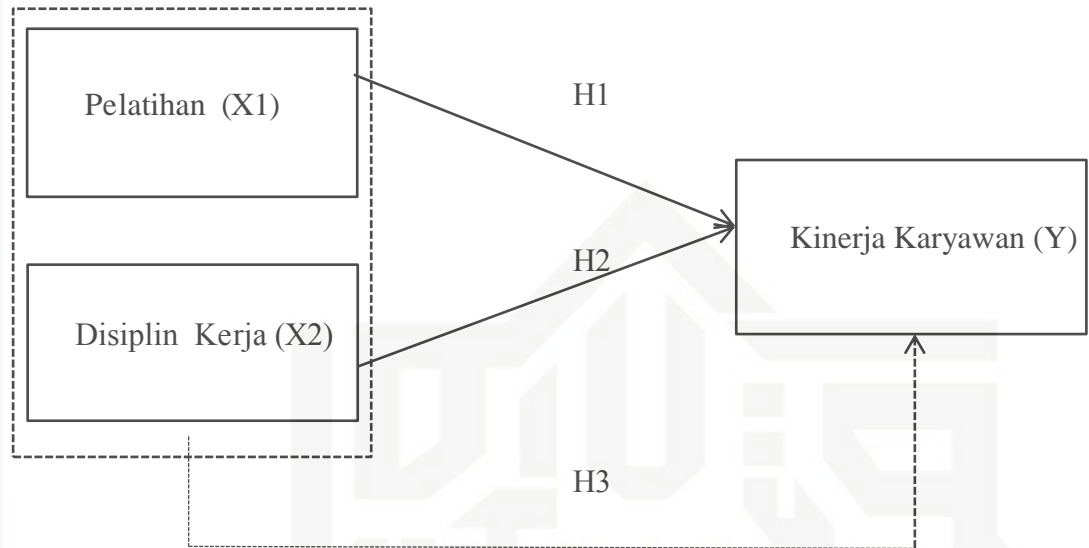
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang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

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

Keterangan:

- > : Pengaruh secara Parsial
 - - - - -> : Pengaruh secara Simultan

X1 = Pelatihan

X2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

2.10 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan hasil penelitian

terdahuluyang belum didasarkan pada fakta fakta emperis yang diperoleh melalui pengumpulan data penelitian.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru

Menurut **Mangkunegara(2008)** mendefinisikan bahwa pelatihan adalah suatu proses Pendidikan jangka Panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh beberapa peneliti diantaranya (**Asri Wulandari, Dini Turipanam Alamanda 2012**) Menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (**Erma safitri 2013**) Menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (**Pingkan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy**) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian penelitian diatas, maka penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru

Menurut (**Ardana 2012**) Disiplin Kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksinya.

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh beberapa peneliti diantaranya (**Ferry Ramadani 2017**) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (**Dea Fanny Sefriady, Donat Alanto Iskandar 2018**) Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (**Meisy pramasela kowaas, Jantje L.Sepang, Rita N.Taroreh**) Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian penelitian diatas, maka penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Pelatihan dan Disiplin Kerja merupakan dua hal yang mungkin memiliki peran yang cukup signifikan dalam kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan telah diteliti oleh beberapa peneliti diantaranya (**Chandra Budhi Septiyandi, Eko Susanto 2020**) Menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (**Elex Sarmingi, Lia Angela, Tiara 2022**) menyatakan bahwa secara simultan bersamaan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian penelitian diatas, maka penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru.

2.11 Konsep Operasional Variabel

Operasional Variabel adalah Konsep menjadi kata kata untuk menggambarkan perilaku atau gejala yang diamat dan di uji kebenarannya.

Menurut **Sugiyono (2017:38)** dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel-variabel bebas dan terikat. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*independent Variabel*) Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang Menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel terikat (*Dependent Variabel*) dalam penelitian ini menjadi variabel bebas adalah:
 - a. XI = Pelatihan
 - b. X2 = Disiplin kerja
2. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh apa yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Tabel 2. 2
Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja karyawan (Y)	Merupakan bentuk yang dihasilkan melalui fungsi fungsi suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan 2009 : 72)	1. Kualitas Pekerjaan 2. Komunikasi 3. Kecepatan 4. Kemampuan 5. Inisiatif (Amstrong 2003:39)	Likert
2	Pelatihan (XI)	Merupakan gaya untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan penelitian pada saat mengerjakan pekerjaan (Afandi 2017, 128)	1. Instruktur 2. Materi 3. Metode 4. Peralatan 5. Sertifikat (Afandi 2017,137)	Likert
3	Disiplin Kerja (X2)	Kegiatan manajemen untuk menjalankan standar standar organisasional dan meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan mencegag pemborosan waktu dan energi (Hamali 2018,213)	1. Ketepatan waktu 2. Pemanfaatan sarana 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan kantor Al Musadieq, Mayowan(2015)	Likert

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

BAB III**METODE PENELITIAN****3.1 Lokasi dan waktu Penelitian**

Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru menjadi subjek penelitian ini, yang dilakukan di lokasi perusahaan di Jl. Soekarno Hatta Komp. Pusat Bisnis Blok A No.3, Pekanbaru Riau. Oktober 2023 menandai dimulainya proyek penelitian penulis dan berlanjut hingga selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data**3.2.1 Data Primer**

Data primer, menurut Suliyanto (2018), adalah informasi unik yang dikumpulkan oleh para peneliti untuk secara khusus menjawab pertanyaan studi mereka. Informasi yang digunakan berasal dari tanggapan kuesioner yang diberikan kepada anggota staf PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru secara langsung.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan secara tidak langsung dari masalah penelitian, menurut Suliyanto (2018). Data sekunder sebelumnya telah dikumpulkan dan disediakan oleh sumber yang berbeda. Didalam penelitian ini Data Sekunder adalah Data Karyawan, data pelatihan, keterlambatan karyawan dan hasil penilaian kinerja karyawan dengan cara wawancara oleh pihak Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera. (Suliyanto, 2018)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 117), populasi adalah domain generalisasi yang terdiri dari objek atau individu yang dipilih oleh peneliti untuk studi lebih lanjut dan temuan yang memiliki kualitas dan sifat tertentu. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera yang berjumlah 35 orang dibagian technical service (Sugiyono, 2018).

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2018, 131) mengklaim bahwa sampel mencerminkan kuantitas dan kualitas yang dimiliki populasi. Jika populasi terlalu besar bagi seorang peneliti untuk dipelajari secara mendalam karena alasan seperti waktu, energi, atau batas sumber daya, mereka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang sepenuhnya representatif harus diperoleh (representatif). Adapun Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* dengan Teknik sampling jenuh/sensus.

Menurut (Sugiyono 2017) sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang , atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuisisioner

Sugiyono (2017) mendefinisikan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data di mana peserta menanggapi serangkaian pertanyaan atau komentar tertulis (Sugiyono, 2017).

Skala Likert adalah alat yang digunakan untuk mengukur reaksi responden. Menurut Sugiyono (2013), skala Likert adalah skala yang didasarkan pada total tanggapan masing-masing responden terhadap pertanyaan tentang indikator varians yang diukur. Tanggapan kuisisioner kemudian dinilai sebagai berikut.

Tabel 3. 1
Kriteria Skor Penilaian

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Variabel yang perlu dijelaskan adalah indikator variabel. Indikator kemudian digunakan sebagai titik awal untuk membuat pertanyaan yang membentuk item instrumen.

3.4.2 Wawancara

Biasanya, wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data setelah penelitian dasar selesai untuk menentukan masalah mana yang perlu diperiksa lebih lanjut, serta jika peneliti ingin mempelajari



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

lebih mendalam informasi dari responden dan jumlah responden terbatas. Hal ini menurut Sugiyono (2014).

Untuk mendapatkan data untuk penelitian ini, HRD dan staf PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru langsung diwawancarai (Sugiyono, 2014)

3.5 Analisis Data

Memeriksa, memurnikan, memanipulasi, dan memodelkan data dengan maksud mengidentifikasi informasi terkait, membimbing kesimpulan, dan memberikan bukti untuk kesimpulan tersebut adalah proses analisis data. Menurut Sugiyono (2017), teknik analisis data adalah prosedur untuk melakukan perhitungan dalam rangka memberikan hipotesis penelitian dan memberikan jawaban atas formulasi masalah. Metode deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data.

3.6 Deskriptif Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif Kuantitatif untuk analisis data. Teknik deskriptif menghasilkan kesimpulan dan mentabulasikannya dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dengan membandingkan fenomena dunia nyata dengan hipotesis yang terkait dengan masalah yang dihadapi (Arikunto, 2010)

3.7 Uji Kualitas Data

Variabel yang perlu dijelaskan adalah indikator variabel, dan indikator berfungsi sebagai titik acuan untuk mengumpulkan item instrumen dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bentuk kuesioner. Uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas Data

Uji Validitas Merupakan Pengujian yang dirancang untuk mengetahui apakah keaslian dan realitas suatu data dapat dipercaya. Instrumen yang valid adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur atau mengumpulkan data yang relevan. Jika sesuatu itu asli, maka dapat diukur dengan instrumen (Sugiyono, 2017).

Untuk menentukan apakah tanggapan responden dan kuesioner benar-benar sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini, dilakukan pengujian validitas data. Nilai "Corected Item to Total Corelation" atau nilai r yang dihitung harus lebih dari 3,0 untuk menentukan apakah uji validitas sah untuk setiap pertanyaan. Ini karena suatu item dianggap tidak valid jika jumlah r -nya kurang dari 0,3, yang menunjukkan bahwa item tersebut memiliki hubungan yang lebih lemah dengan item pertanyaan lain daripada variabel yang sedang dipelajari (Sugiyono, 2019).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018), alat ukur untuk survei yang bertindak sebagai konstruk atau indikator variabel disebut dependability. Tanggapan responden terhadap kuesioner dianggap dapat diandalkan jika tetap konsisten atau stabil sepanjang waktu. Kriteria untuk uji reliabilitas meliputi:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. “Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.”
2. “Suatu variabel atau konstruk dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.”

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Noor (2011), uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi paling baik ketika distribusi data normal atau hampir normal. Kolmogorov pada spss dapat digunakan untuk menguji keadaan normal. Tujuan uji ini adalah untuk menilai signifikansi nilai residu atau perbedaan yang ditemukan selama penyelidikan dan memastikan apakah distribusinya abnormal atau normal. (Ghozali, Imam (2011) Keputusan dapat dibuat dengan menggunakan probabilitas (Asymptotic Significance), khususnya

- a. “Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dan model regresi adalah normal”
- b. “Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dan model regresi adalah tidak berdistribusi secara normal.”

Selain itu, dengan memeriksa distribusi data (titik) pada sumbu diagonal grafik, grafik normal P-P Plot regresi residual yang dinormalisasi dapat digunakan untuk mendeteksi normalitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.8.2 Uji Multikolonieritas

Mencari tahu apakah model regresi memiliki korelasi kuat atau sempurna antara variabel independen adalah tujuan dari uji multikolonieritas. Oleh karena itu, model regresi dikatakan memiliki gejala multicollier apabila terdapat korelasi tinggi atau sempurna antara variabel independen pada model regresi yang terbentuk.

Cara menentukan apakah variabel multikolinier atau tidak. Ada maksimal 10 varians faktor inflasi (VIF) dan toleransi (TOL) yang terlihat. Menurut model, gejala multikolonieritas tidak ada (Suliyanto, 2011)

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018), uji heterokedastisitas mencari bukti ketidaksetaraan varians antara residu pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Homokedastisitas adalah keadaan di mana varians pengamatan residual dari satu pengamatan pengamatan lainnya tetap.

Tidak adanya heterokedastisitas mencirikan model regresi yang kuat (Ghozali, 2018). Ketika variabel dalam model regresi menunjukkan heterokedastisitas, ini menunjukkan bahwa varians mereka memiliki nilai yang tidak sama (konstan). Di sisi lain, homokedastisitas mengacu pada varians variabel model regresi yang memiliki nilai konstan. Model uji gletser digunakan dalam pengujian heterokedastisitas penelitian ini. Dengan menggunakan model uji Glejser, proses pengambilan keputusan uji heterokedastisitas didasarkan pada hal-hal berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. “Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.”
2. “Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.”

3.8.4 Uji Autokorelasi

(Suliyanto, 2011) mendefinisikan autokorelasi sebagai korelasi atau asosiasi yang berkembang dari waktu ke waktu antara unsur-unsur urutan pengamatan yang dikelompokkan pada berbagai titik waktu dalam suatu deret waktu. Jika ada autokorelasi yang signifikan, autokorelasi berusaha untuk menentukan apakah kesalahan perancu dalam periode t berkorelasi dalam regresi linier. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

- a. “Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif”
- b. “Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi”
- c. “Jika angka D-W diatas -2 berarti terdapat autokorelasi negatif.”

3.9 Analisis Linier Regresi Berganda

Analisis linier regresi berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk menilai dampak dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, menurut Suliyanto (2011). Program aplikasi perangkat lunak 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.

SPSS digunakan untuk mengolah data penelitian. Analisis regresi linier berganda adalah metode yang digunakan. Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisiensi Regresi
- X₁ = Pelatihan
- X₂ = Disiplin Kerja
- e = Tingkat Kesalahan(error)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji T merupakan alat bantu yang akan digunakan, menurut Sugiyono (2018), untuk memastikan dampak yang dimiliki masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Untuk dasar Dalam pengambilan keputusan uji t parsial adalah sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ Sig $< \alpha$ maka:

“H₀ ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Pelatihan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru.”
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ Sig $> \alpha$ maka:

“H₀ diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semesta Mitra Sejahtera.”

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Untuk memastikan apakah faktor-faktor independen secara bersama-sama atau kolektif mempengaruhi variabel dependen, lakukan uji pengaruh bersama. Untuk menentukan apakah semua variabel independen (X1: Pelatihan, X2: Disiplin Kerja) yang ditambahkan ke model pada saat yang sama atau dalam kombinasi berdampak pada variabel dependen (Y: Turnover Intention), uji F digunakan. Tentukan F tabel F menggunakan kriteria berikut dan hitung dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$):

1. “Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ Sig $< 0,05$ maka terdapat pengaruh X secara simultan pengaruh terhadap variabel Y”
2. “jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ Sig $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh X secara simultan terhadap variabel Y.”

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk menghitung total kontribusi yang dilakukan oleh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Ghozali (2012) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah metrik untuk mengevaluasi seberapa baik model menjelaskan variabel dependen. Kisaran nilai untuk koefisien determinasi adalah 0 (nol) hingga 1 (satu). Ada sedikit ruang untuk variabel independen untuk menjelaskan varians dalam variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dependen ketika nilai R² rendah. Sebaliknya, skor mendekati 1 (satu) berarti bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan variabel dependen. Tabel di bawah ini menjelaskan tingkat korelasi nilai R.:

Tabel 3. 2
Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0% - 19,99%	Sangat Lemah
20% - 39,99%	Lemah
40% - 59,99%	Sedang
60% - 79,99%	Kuat
80% - 100%	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono(2018)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru

Pt. Semesta Mitra Sejahtera sebuah perseroan berdasarkan hukum negara Republik Indonesia dan berkedudukan di Pekanbaru, dalam hal ini diwakili secara sah oleh sub area head-nya tuan Muhammad Saleh. PT. Semesta Mitra Sejahtera beralamatkan di Jl. Soekarno Hatta Komp. Pusat Bisnis Blok A No 3, Pekanbaru, perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang peternakan unggas yang sudah berdiri pada tahun 2017. PT Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru dikelola oleh alumni fakultas peternakan Bersama para akademisi dan praktisi dibidang peternak dengan kantor layanan di Pekanbaru. Usaha peternak yang dijalani oleh perseroan ini terintegrasi mulai proses penjualan utama perseroan adalah ayam pedaging (boiler). PT Semesta Mitra Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang peternakan dalam bentuk kerjasama/mitra yaitu tujuannya untuk menyongsong pertumbuhan dan perkembangan perekonomian masyarakat dinamis dan upaya dukungan terhadap langkah langkah pemerintah untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.2 Penerapan Kerjasama Pada PT. Semesta Mitra Sejahtera

Penerapan pada kerjasama antara beberapa pihak meliputi seperti :

- Bahwa pihak pertama adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan/distributor produksi peternakan dan hasil hasil peternakan, dan bermaksud menjalankan kemitraan dengan peternak
- Bahwa pihak kedua adalah peternak yang memerlukan bantuan permodalan, bantuan teknis pemeliharaan ternak/ayam dan manajemen usaha
- Bahwa pihak kedua bermaksud untuk menjadi mitra pihak pertama menurut pola kemitraan dan ditawarkan oleh pihak pertama dan ketentuan ketentuan yang disepakati.

4.3 Visi dan Misi PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru

4.3.1 Visi

Menjadi Mitra Strategi yang lebih produktif, kompetitif dan bertanggung jawab dalam penyediaan produk peternakan ayam potong dan berkualitas tinggi dan lebih professional bagi konsumen atau rekanan nanti.

4.3.2 Misi

Memberikan pelayanan terbaik yang berkualitas dan secara professional kepada konsumen sehingga dapat meningkatkan citra dimata klien atau konsumen.



4.4 Aktivitas PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru

PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru merupakan unit bisnis dalam bidang peternakan yang kegiatannya antara lain ialah Budidaya Ayam pedaging. Perusahaan mengawasi kegiatan pemeliharaan unggas disetiap kandang dengan menempatkan technical service dimasing masing kandang. Dengan demikian pengawasan terhadap unggas dapat dilakukan secara efektif, sehingga kesehatan unggas dapat terjamin. Dalam pemeliharaan unggas tersebut dimana pemilik menyediakan kandang sedangkan unggas, pakan, vaksin, dan obat obatan serta tenaga kerja disediakan oleh pemilik kandang. Setelah unggas berumur 30-40 hari maka unggas siap untuk dipasarkan perusahaan memasarkan unggasnya ke perusahaan swasta yang telah menjalin kerjasama dengan pemasaran yang sangat luas.

4.5 Uraian Tugas (Job Deskripsi) Bagian atau Unit Kerja PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru

a. Area Head

Memimpin seluruh aktivitas kegiatan perusahaan, khususnya kegiatan yang se dengan ketetapan anggaran dasar perusahaan atau ketentuan kebijaksanaan lai telah disepakati bersarna dengan Dewan Komisaris dan Direksi Memiliki wew penuh dan tanggung jawab tertinggi dalam pengambilan keputusan, berupa keb dalam pengembangan usaha Direktur Utama atas nama Dewan Direksi berkewa menyampaikan laporan pertanggung jawaban tahunan perusahaan.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Stock Coordinator

Mempunyai fungsi, dan tugas dan tanggung jawab antara lain:

a) Mengatur dan mengawasi penjualan perusahaan agar tercapai penjualan yang efektif dan efisien yang sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan.

b) Mengatur dan meningkatkan pendapatan yang sudah ditargetkan setiap bulannya

c. P & GA

Mempunyai fungsi, dan tugas dan tanggung jawab antara lain:

a) Mengatur untuk Permasalahhan yang terjadi didalam ketenagakerjaan

b) Menilai terhadap kinerja karyawan

c) Training dan pembelajaran untuk karyawan

d) Mencari tenaga kerja atau menyeleksi karyawan baru

e) Menangani setiap organisasi perusahaan seperti surat menyurat dan lain sebagainya

d. Admin Produksi

a.) Data perkembangan ayam

b.) Data target kapasitas produksi.

e. Sub Area Head 1

Mempunyai fungsi, tugas dan tanggung jawab antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

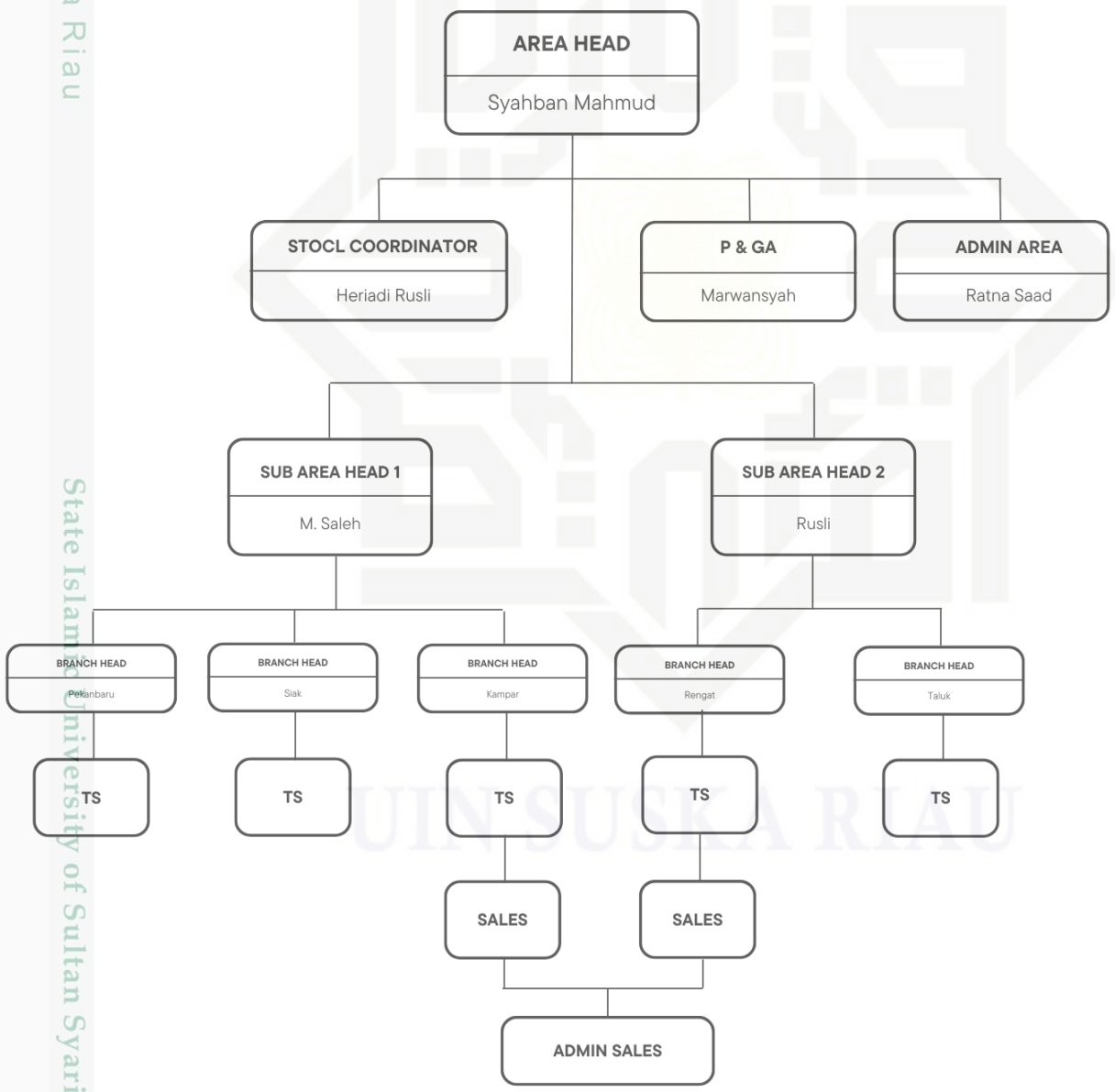
- a.) Mengawasi pelaksanaan setiap area atau daerah daerah yang dikepalai oleh Branch Head.
 - b.) Memberi saran dan petunjuk kepada technical service dan branch head dalam pelaksanaan lapangan.
- f. Sub Area Head 2
- Mempunyai fungsi, tugas dan tanggung jawab antara lain:
- a.) Mengawasi pelaksanaan setiap area atau daerah daerah yang dikepalai oleh Branch Head.
 - b.) Memberi saran dan petunjuk kepada technical service dan branch head dalam pelaksanaan lapangan.
- g. TS(Technical Service)
- Mempunyai Fungsi, tugas dan tanggung jawab antara lain:
- a.) Membuat laporan atau pengadaan barang barang tersebut
 - b.) Mengamati keadaan unggas apakah terserang virus atau unggas dalam keadaan baik
 - c.) Hasil kerja dari TS dipertanggung jawabkan langsung kepada Branch Head
- h. Admin/Sales
- Mempunyai Fungsi, dan Tugas dan tanggung jawab antara lain:
- a.) Pencatatan penjualan perhari/bulan/tahun
 - b.) Melakukan penjualan ayam
 - c.) Mengatur proses penjualan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4.6 Struktur PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru

Setiap instansi mempunyai struktur organisasi yang menggambarkan hubungan antara personal dalam lingkup perusahaan. Struktur organisasi dimaksudkan agar masing-masing sadar akan tugas dan tanggung jawab antar personel sehingga tidak menimbulkan konflik dalam organisasi.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Semesta Mitra Sejahtera



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan mengenai pengaruh disimpulkan pelatihan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru dapat ditarik kesimpulan antara lain:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan berdasarkan uji regresi linear berganda variabel Pelatihan bernilai negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru. Artinya apabila Pelatihan Menurun maka variabel Kinerja karyawan tidak menurun atau tidak berpengaruh
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan berdasarkan uji regresi linear berganda, variabel Disiplin kerja bernilai negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru. Artinya apabila Disiplin kerja Menurun maka kinerja karyawan tidak menurun.
3. Secara Simultan atau bersamaan Pelatihan dan Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semesta Mitra sejahtera dengan diketahui F hitung $(1.347) < F \text{ table } (3.28)$ dengan sign. $(0.247) > (0.05)$, dan nilai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

koefisien determinasi (R square) sebesar 0.780 atau 78% yang berarti bahwa variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 78%. didalam penelitian ini tidak ditemukan masalah yang menonjol mengenai pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru.

6.2. Saran

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

1. Saran Teoritis

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka saran teoritis diantaranya adalah:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan penulis dalam hal manajemen sumber daya manusia mengenai pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- b. Variabel pelatihan dalam penelitian ini perlu ditingkatkan lebih lanjut lagi yang dimana pelatihan merupakan peran penting agar kinerja karyawan serta produktivitas dari perusahaan itu sendiri meningkat serta tercapainya tujuan tujuan perusahaan lainnya.

2. Saran Praktis

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka saran praktis diantaranya adalah:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan indikator- indikator pengukuran variabel tambahan lainnya seperti Kinerja karyawan dapat menambahkan indikator adaptabilitas yang dimana kemampuan seseorang untuk beradaptasi pada lingkungan kerjanya baik ditempat lama maupun tempat baru. Selain itu untuk pelatihan dapat menambahkan indikator kebutuhan yang mana suatu keinginan terhadap benda atau jasa yang pemuasannya dapat dilakukan baik bersifat jasmani ataupun rohani, kemudian untuk disiplin kerja dapat menambahkan indikator seperti teladan pimpinan yang mana teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
 - b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan kepada perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan agar meningkat dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya agar melihat perkembangan dan fenomena-fenomena terbaru agar hasil penelitian berguna untuk perkembangan pengetahuan pembaca.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Digital 30 Juz terjemahan dan Tafsir Lengkap - Kalam.* (n.d.).
- Arikunto. (2010). *Prosedure penelitian suatu pendekatan praktik.* rineka cipta.
- Azkiyathul Fangiziah, E ., Agung, S., Nurhayati, I., Studi Manajemen, P., dan Bisnis, E., & Ibn Khaldun Bogor, U. (2023). Halaman 144-154 Volume1 Nomor 3 Tahun. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 144.
- Dr. Ir. H. Al Fadjar Ansory, M. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Indomedia Pustaka.
- Elektronik Rekaman Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, J., Fanny Sefriady, D., Alananto Iskandar, D., Bisnis Kalbis Institute Teknologi dan Bisnis Kalbis Jl Pulo Mas Selatan Kav, F., & Khusus Ibukota Jakarta Timur, D. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan.*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 2.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi .* Erlangga.
- Mangkunegara, P. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya.
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia The Effect Of Training, Work Discipline And Organization Commitment To Performance Employee At PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Pengaruh Pelatihan... 4285 Jurnal E MBA*, 5(3), 4285–4294.
- Nazir, A., Kunci, K., & dan Karyawan, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mustika Nusantara *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(1), 150–169.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian, Skripsi, tesis, disertasi dan karya ilmiah. .* Ke nca.
- Ghozali, I. (2018). *APlikasi Analisis Multivariate de ngan Program IBM SPSS 25.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

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

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



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

- Pelatihan, P., Disiplin, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Safitri, E ., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (1044). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja. In *Jurnal Ilmiah Manajemen* | (Vol. 1).
- Pendidikan, P., Dan, P., Kerja, D., Kowaas, M. P., Sepang, J. L., Tarore h, R. N., Manajemen, J., E konomi, F., & Bisnis, D. (2016). Meisy Pramase la Kowaas 50 The Effect Of Education, Training And Work Discipline On Performance At Department Of Regional Disaster Management Agency North Sulawesi. In *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* (Vol. 16, Issue 03).
- Sarmigi, E ., & Angela, L. (2022). Nomor 01. Maret 2022. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan. In *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 25). [www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/je bi](http://www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi)
- Septyandi, C. B., Susanto, E ., & Bandung, P. N. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas XYZ* (Vol. 2, Issue 2). Mei-Agustus. <http://bisnisman.nusaputra.ac.id>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitas R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika terapan Teori Dalam Aplikasi dengan spss*.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Andi Offset.
- Suwanto, P. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. ALFABETA.
- Wulandari, A., & Turipanam Alamanda, D. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom. In *Jurnal Banking dan Managemn Review E kuitas* (Vol. 1).



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

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisisioner penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KARYAWAN DI PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA PEKANBARU PROVINSI RIAU

Kepada Yth

Bapak/Ibu

Di

PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Provinsi Riau

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Provinsi Riau" pada prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan, bantuan, dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya.

Gina Suhaila
12070122437

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

A. IDENTITAS RESPONDEN

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMP S1

SMA S2

Diploma

Lama Bekerja : 1 – 11 Bulan 1 – 5 Tahun

6 – 10 Tahun 11 – 15 Tahun

≥ 16 Tahun

A. PETUNJUK PENGISIAN

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

Keterangan	Kategori	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan mengerjakan secara maksimal					
2.	Hasil kerja karyawan selalu sesuai dengan keinginan konsumen					
3.	Karyawan selalu berkoordinasi dengan pihak yang terkait pekerjaan agar tidak terjadi kesalahpahaman.					
4.	Karyawan tidak pernah menerima keluhan dari konsumen atau atasan terkait hasil kerjanya					
5.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
6.	Karyawan tidak merasa keberatan dengan target waktu yang ditetapkan					
7.	Karyawan sangat menguasai pekerjaan dibidangnya					
8.	Karyawan mampu menjalankan tugas sesuai dengan standar yang berlaku.					
9.	Karyawan selalu bisa mengatasi kendala yang dihadapi					
10.	Karyawan jarang menerima intervensi atau bantuan dari orang lain terkait penyelesaian pekerjaannya					

2. Pelatihan (X1)

NO.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Instruktur dalam pelatihan mampu menyampaikan materi dengan baik					
2.	Instruktur menguasai materi pelatihan yang diberikan(ahli dalam bidangnya)					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3.	Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
4.	Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan					
5.	Metode yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan					
6.	Metode yang digunakan mempermudah karyawan dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan					
7.	Perusahaan memberikan peralatan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
8.	Fasilitas yang disediakan sudah memadai sehingga pelatihan berjalan dengan lancar					
9.	Sertifikat yang didapatkan akan mendukung kinerja dari karyawan					

3. Disiplin Kerja (X2)

NO.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
2.	Karyawan mampu datang tepat waktu dalam bekerja					
3.	Karyawan harus pulang dari kantor sesuai dengan jam perusahaan					
4.	Karyawan selalu mengenakan seragam sesuai dengan hari yang ditentukan					
5.	Karyawan selalu mengenakan tanda pengenal karyawan					
6.	Karyawan harus melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
7.	Karyawan tidak pernah menunda nunda pekerjaan yang diberikan pimpinan					

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

8.	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan yang berlaku					
9.	Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja berlangsung					



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



Lampiran 2 :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Pelatihan(X1)									TOTAL	Disiplin kerja(X2)									TOTAL	Kinerja karyawan(Y)										TOTAL		
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
2	4	4	3	4	4	4	4	5	5	37	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	27	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	34	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	2	3	4	4	4	3	32	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38	
4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	32	4	4	3	4	3	2	4	4	3	31	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	38		
5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	32	4	4	3	4	4	3	5	5	3	35	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	41		
6	4	4	3	4	3	4	5	4	3	34	4	4	3	3	5	5	3	5	3	35	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	37		
7	4	5	4	4	3	4	4	5	4	37	4	4	3	4	4	3	5	5	4	36	3	4	4	3	5	5	3	5	5	4	41		
8	3	4	4	5	5	4	4	3	3	35	5	5	4	4	3	4	3	5	5	38	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	41		
9	4	4	3	3	4	4	3	4	4	33	4	4	3	3	3	4	4	5	5	35	3	4	4	3	4	5	5	4	3	3	38		
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36		
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	2	2	4	4	4	4	32	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	37	
12	3	3	4	4	3	4	3	3	3	30	4	4	4	3	3	4	4	3	3	32	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38		
13	4	4	4	3	3	4	4	3	3	32	3	3	4	3	3	4	4	3	3	30	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35		
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	2	2	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	5	5	3	3	5	5	3	3	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	2	42	4	4	3	3	3	4	4	5	4	34	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	42		
17	5	5	5	5	5	5	5	5	2	42	5	5	4	3	3	4	5	4	2	35	5	3	4	2	5	4	4	4	4	4	39		
18	3	3	3	4	3	4	4	4	3	31	4	5	2	4	3	4	4	5	4	35	3	2	4	2	4	4	3	3	2	2	29		
19	4	4	4	3	4	3	4	3	3	32	5	5	4	4	3	4	3	4	4	36	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	36		
20	3	3	4	4	4	3	3	5	5	34	4	4	3	3	4	4	3	3	4	32	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	37		
21	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39	5	4	5	1	1	5	4	4	3	32	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	39		
22	5	5	5	5	5	5	4	4	3	41	4	5	4	3	3	4	5	5	4	37	5	5	5	2	5	3	4	4	4	2	39		
23	4	4	2	3	3	4	3	3	3	29	4	2	5	1	1	3	4	1	1	22	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	39		
24	4	4	5	5	4	5	5	5	3	40	5	3	3	1	1	5	4	5	2	29	4	4	5	2	5	3	5	4	4	4	35		
25	4	3	4	4	4	5	4	4	3	35	4	4	4	3	3	4	4	5	4	35	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	40		
26	3	3	3	4	4	4	3	3	4	31	5	4	4	3	3	4	4	3	3	33	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	42		
27	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	5	5	4	3	3	4	4	4	3	35	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	43		
28	4	5	4	4	4	4	5	5	3	40	5	4	5	1	1	5	4	3	4	32	3	4	5	2	4	4	4	4	3	4	37		
29	3	4	3	4	4	5	4	4	3	34	4	4	4	3	3	4	4	5	4	35	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	39		
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	2	2	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	37		
31	3	3	4	4	4	3	4	3	3	31	3	3	4	4	3	4	4	3	3	31	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37		
32	4	4	3	4	3	4	5	4	3	34	4	4	3	3	5	5	3	5	4	36	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	38		
33	3	4	4	3	5	4	3	4	3	33	4	4	3	4	4	3	5	5	3	35	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	41		
34	4	4	5	5	4	5	5	3	4	40	5	3	3	1	2	5	4	5	2	30	3	3	4	2	5	3	5	4	4	4	37		
35	3	3	3	4	3	4	4	4	3	31	4	5	2	4	3	4	4	5	4	35	3	2	4	2	4	4	3	3	2	2	29		

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

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

TANGGAPAN RESPONDEN

Variabel (Y)

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	22.9	22.9	22.9
	Setuju	19	54.3	54.3	77.1
	Sangat Setuju	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Netral	2	5.7	5.7	11.4
	Setuju	28	80.0	80.0	91.4
	Sangat Setuju	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	20.0	20.0	20.0
	Setuju	17	48.6	48.6	68.6
	Sangat Setuju	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	28.6	28.6	28.6
	Netral	17	48.6	48.6	77.1
	Setuju	7	20.0	20.0	97.1
	Sangat Setuju	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	17.1	17.1	17.1
	Setuju	18	51.4	51.4	68.6
	Sangat Setuju	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	6	17.1	17.1	20.0
	Setuju	24	68.6	68.6	88.6
	Sangat Setuju	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	17.1	17.1	17.1
	Setuju	23	65.7	65.7	82.9
	Sangat Setuju	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	14.3	14.3	14.3
	Setuju	25	71.4	71.4	85.7
	Sangat Setuju	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Netral	10	28.6	28.6	34.3
	Setuju	19	54.3	54.3	88.6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Valid	Sangat Setuju	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	14.3	14.3	14.3
	Netral	8	22.9	22.9	37.1
	Setuju	18	51.4	51.4	88.6
	Sangat Setuju	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Variabel (X1)

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	34.3	34.3	34.3
	Setuju	20	57.1	57.1	91.4
	Sangat Setuju	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	28.6	28.6	28.6
	Setuju	19	54.3	54.3	82.9
	Sangat Setuju	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Netral	9	25.7	25.7	31.4
	Setuju	19	54.3	54.3	85.7
	Sangat Setuju	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	22.9	22.9	22.9
	Setuju	21	60.0	60.0	82.9
	Sangat Setuju	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	28.6	28.6	28.6
	Setuju	20	57.1	57.1	85.7
	Sangat Setuju	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	11.4	11.4	11.4
	Setuju	24	68.6	68.6	80.0
	Sangat Setuju	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	28.6	28.6	28.6
	Setuju	18	51.4	51.4	80.0
	Sangat Setuju	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	25.7	25.7	25.7
	Setuju	17	48.6	48.6	74.3
	Sangat Setuju	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	2	5.7	5.7	8.6
	Netral	18	51.4	51.4	60.0
	Setuju	9	25.7	25.7	85.7
	Sangat Setuju	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Variabel (X2)

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	8.6	8.6	8.6
	Setuju	22	62.9	62.9	71.4
	Sangat Setuju	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Netral	5	14.3	14.3	20.0
	Setuju	20	57.1	57.1	77.1
	Sangat Setuju	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8.6	8.6	8.6
	Netral	13	37.1	37.1	45.7
	Setuju	15	42.9	42.9	88.6
	Sangat Setuju	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	14.3	14.3	14.3
	Tidak Setuju	4	11.4	11.4	25.7
	Netral	16	45.7	45.7	71.4
	Setuju	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	11.4	11.4	11.4
	Tidak Setuju	5	14.3	14.3	25.7
	Netral	20	57.1	57.1	82.9
	Setuju	4	11.4	11.4	94.3
	Sangat Setuju	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	6	17.1	17.1	20.0
	Setuju	21	60.0	60.0	80.0
	Sangat Setuju	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	14.3	14.3	14.3
	Setuju	24	68.6	68.6	82.9
	Sangat Setuju	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	7	20.0	20.0	22.9
	Setuju	12	34.3	34.3	57.1
	Sangat Setuju	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	3	8.6	8.6	11.4
	Netral	12	34.3	34.3	45.7
	Setuju	17	48.6	48.6	94.3
	Sangat Setuju	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Karateristik Responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	25	71.4	71.4	71.4
	31-35	7	20.0	20.0	91.4
	36-40	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	35	100.0	100.0	100.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	14.3	14.3	14.3
	Diploma	2	5.7	5.7	20.0
	S1	28	80.0	80.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lamabekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-11 Bulan	2	5.7	5.7	5.7
	1-5 Tahun	22	62.9	62.9	68.6
	6-10 tahun	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



Lampiran 3 : Uji Validitas

a. Pelatihan(X1)

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.710**	.372*	.338*	.350*	.494**	.565**	.463**	-.096	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.028	.047	.039	.003	.000	.005	.584	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.710**	1	.457**	.257	.431**	.413*	.537**	.538**	-.003	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.137	.010	.014	.001	.001	.986	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.372*	.457**	1	.510**	.522**	.386*	.452**	.367*	-.192	.669**
	Sig. (2-tailed)	.028	.006		.002	.001	.022	.006	.030	.269	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.338*	.257	.510**	1	.406*	.587**	.579**	.443*	-.170	.635**
	Sig. (2-tailed)	.047	.137	.002		.016	.000	.000	.008	.328	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.350*	.431**	.522**	.406*	1	.357*	.166	.312	-.087	.572**
	Sig. (2-tailed)	.039	.010	.001	.016		.035	.340	.068	.618	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	.494**	.413*	.386*	.587**	.357*	1	.467**	.431**	-.349*	.554*
	Sig. (2-tailed)	.003	.014	.022	.000	.035		.005	.010	.040	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	.565**	.537**	.452**	.579**	.166	.467**	1	.518**	-.233	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.006	.000	.340	.005		.001	.178	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	.463**	.538**	.367*	.443*	.312	.431**	.518**	1	.247	.720**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.030	.008	.068	.010	.001		.152	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.9	Pearson Correlation	-.096	-.003	-.192	-.170	-.087	-.349*	-.233	.247	1	.110
	Sig. (2-tailed)	.584	.986	.269	.328	.618	.040	.178	.152		.528
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TotalX1	Pearson Correlation	.711**	.724**	.669**	.635**	.572**	.554**	.665**	.720**	.110	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.528	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.



b. Disiplin Kerja(X2)

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TotalX2
X2.1	Pearson	1	.462**	.371*	-.314	-.258	.442**	-	.053	-.189	.278
	Correlation							.018			
	Sig. (2-tailed)		.005	.028	.066	.134	.008	.919	.761	.277	.105
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Peiarson	.462**	1	.072	.410*	.340*	.211	.068	.363*	.372*	.858**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.005		.680	.014	.045	.225	.699	.032	.028	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson	.371*	.072	1	-	-	.285	.091	-	-.260	-.088
	Correlation				.462**	.413*			.568**		
	Sig. (2-tailed)	.028	.680		.005	.014	.097	.604	.000	.131	.613
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson	-.314	.410*	-	1	.712**	-	.058	.300	.411*	.568**
	Correlation			.462**			.466**				
	Sig. (2-tailed)	.066	.014	.005		.000	.005	.740	.080	.014	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson	-.258	.340*	-	.712**	1	-.134	-	.375*	.258	.599**
	Correlation			.413*				.099			
	Sig. (2-tailed)	.134	.045	.014	.000		.442	.573	.027	.134	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Peiarson	.442**	.211	.285	-	-.134	1	-	.095	-.027	.213
	Correilation				.466**			.291			
	Sig. (2-tailed)	.008	.225	.097	.005	.442		.090	.589	.880	.220
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson	-.018	.068	.091	.058	-.099	-.291	1	.047	-.271	.081
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.919	.699	.604	.740	.573	.090		.789	.116	.644
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson	.053	.363*	-	.300	.375*	.095	.047	1	.428*	.610**
	Correlation			.568**							
	Sig. (2-tailed)	.761	.032	.000	.080	.027	.589	.789		.010	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

X2.9	Pearson Correlation	-.189	.372*	-.260	.411*	.258	-.027	-	.428*	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	.277	.028	.131	.014	.134	.880	.116	.010		.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total X2	Pearson Correlation	.278	.858**	-.088	.568**	.599**	.213	.081	.610**	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.105	.000	.613	.000	.000	.220	.644	.000	.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

c. Kinerja Karyawan(Y)

		Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	total y
Y.1	Pearson Correlation	1	.490*	.239	.109	.186	.000	.144	.316	.457*	.000	.536**
	Sig. (2-tailed)		.003	.167	.532	.285	1.000	.408	.064	.006	1.000	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.490**	1	.224	.423*	.030	.050	.404*	.443**	.521*	.316	.713**
	Sig. (2-tailed)	.003		.197	.011	.865	.775	.016	.008	.001	.064	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.239	.224	1	-.255	.085	.224	.138	.000	.226	-.065	.281
	Sig. (2-tailed)	.167	.197		.140	.629	.195	.430	1.000	.192	.710	.102
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.109	.423*	-.255	1	-.100	.112	.126	.345*	.235	.323	.501**
	Sig. (2-tailed)	.532	.011	.140		.566	.522	.471	.042	.174	.058	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.186	.030	.085	-.100	1	.173	.143	.313	.194	.048	.324
	Sig. (2-tailed)	.285	.865	.629	.566		.320	.412	.067	.264	.783	.058
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y.6	Pearson Correlation	.000	.050	.224	.112	.173	1	.078	.258	-.009	.127	.416
	Sig. (2-tailed)	1.000	.775	.195	.522	.320		.654	.135	.960	.467	.013
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson Correlation	.144	.404	.138	.126	.143	.078	1	.183	.066	.337	.404
	Sig. (2-tailed)	.408	.016	.430	.471	.412	.654		.294	.706	.048	.016
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson Correlation	.316	.443	.000	.345	.313	.258	.183	1	.650	.369	.708
	Sig. (2-tailed)	.064	.008	1.000	.042	.067	.135	.294		.000	.029	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.9	Pearson Correlation	.457	.521	.226	.235	.194	-.009	.066	.650	1	.489	.714
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.192	.174	.264	.960	.706	.000		.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.10	Pearson Correlation	.000	.316	-.065	.323	.048	.127	.337	.369	.489	1	.570
	Sig. (2-tailed)	1.000	.064	.710	.058	.783	.467	.048	.029	.003		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total Y	Pearson Correlation	.536	.713	.281	.501	.324	.416	.404	.708	.714	.570	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.102	.002	.058	.013	.016	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

* Correlation is significant at the 0.05 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.

Lampiran 4: Uji Reliabilitas

a. Pelatihan(X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	9

b. Disiplin Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.645	9

c. Kinerja karyawan(Y)

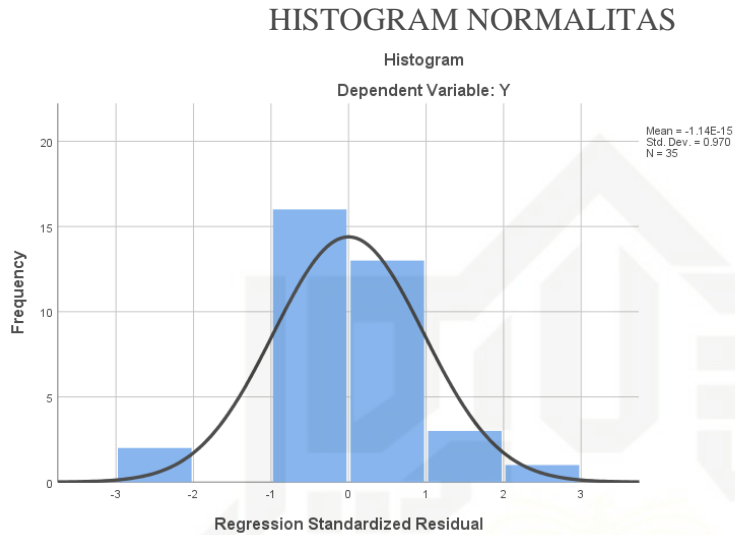
Cronbach's Alpha	N of Items
.706	10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

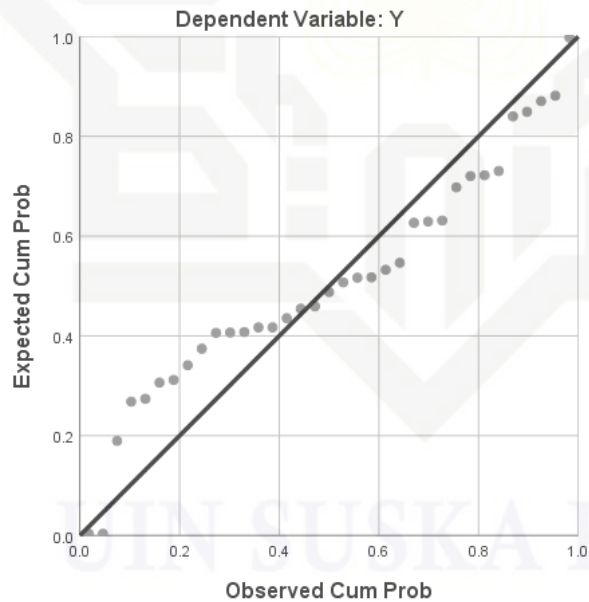
Lampiran 5: Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



GARIS PLOT NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

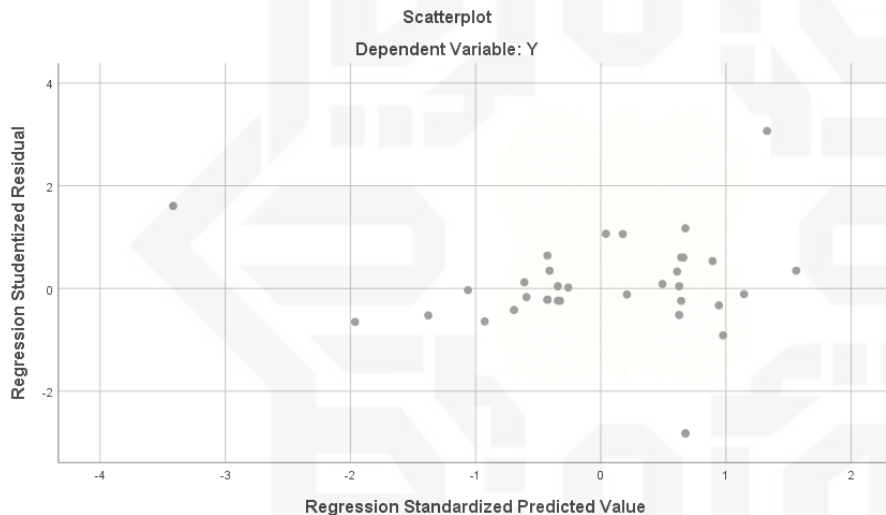
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.039	8.566		3.273	.003		
	Pelatihan	-.017	.159	-.018	-.107	.915	1.000	1.000
	Disiplin	.325	.198	.278	1.639	.111	1.000	1.000
	Kerja							

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heterokedastisitas



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.279 ^a	.078	.020	3.640	1.347

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

lampiran 6: Analisis data penelitian

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.039	8.566		3.273	.003
	Pelatihan	-.017	.159	-.018	-.107	.915
	Disiplin Kerja	.325	.198	.278	1.639	.111

a. Dependent Variable: KInerja Karyawan

Uji T(Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.039	8.566		3.273	.003
	Pelatihan	-.017	.159	-.018	-.107	.915
	Disiplin Kerja	.325	.198	.278	1.639	.111

a. Dependent Variable: KInerja Karyawan

Uji F(Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.694	2	17.847	1.347	.274 ^b
	Residual	423.906	32	13.247		
	Total	459.600	34			

a. Dependent Variable: KInerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.279 ^a	.078	.020	3.63965

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 7 : r Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

Lampiran 8 : t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 9 : f Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Citra Diindragraya-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

Nomor : B-2450/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/3/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

Pekanbaru, 21 Maret 2024 M
11 Ramadhan 1445 H

Kepada
Yth. Dr. Putriana, SE, MM
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Gina Suhaila
NIM : 12070122437
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.SEMESTA MITRA SEJAHTERA, PEKANBARU RIAU".

Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

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



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

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1713/Un.04/F.VII/PP.00.9/2/2024
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 19 Februari 2024 M
 9 Sya'ban 1445 H

Kepada
 Yth. Pimpinan
 PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Gina Suhaila
 NIM. : 12070122437
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Semesta Mitra Sejahtera, Pekanbaru Riau" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



[Handwritten Signature]

Dr. Kurniawati, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

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

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA

Jl. Soekarno Hatta Komplek Central Bisnis Arengka Blok A No. 3, Tangkerang Barat, Pekanbaru - Riau
Telp (0761) - 61919, 567475, 62429, 62471, 62538, Fax (0761) - 62476

SURAT - KETERANGAN

No. 16/PGA-SMS/VI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini Personalia PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru dengan ini menerangkan Bahwa :

Nama : Gina Suhaila
Nim : 12070122437
Jurusan : Manajemen S1
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas : UIN SUSKA RIAU

Telah selesai melakukan penelitian pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Provinsi Riau pada tanggal 14 Mei 2024 untuk memperoleh data guna penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan judul "PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA PEKANBARU PROVINSI RIAU"

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 22 Mei 2024



(Marwansyah)

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sultan Syarif Kasim Riau

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

UIN SUSKA RIAU



BIOGRAFI PENULIS

Gina Suhaila, lahir dikota Dumai pada tanggal 11 maret 2002, merupakan anak kedua. Putri bapak Drs. Ahmad Anwar dan Ibu Maidarlis S,ag. Penulis memulai pendidikannya di Tk Islam Attaubah Kota dumai, kelurahan bagan besar, kecamatan bukit kapur pada tahun 2007 dan lulus pada 2008. Penulis melanjutkan pendidikan di SDN 002 Bagan besar, kecamatan Bukit Kapur pada tahun 2008 dan lulus

tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan di MTs Baiturrahman Kota Dumai pada tahun 2014 dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan di SMAN 1 Kota Dumai pada tahun 2017 dan lulus pada tahun 2020. Kemudian pada tahun 2020 penulis melanjutkan Pendidikan diperguruan tinggi jenjang S1 dan mengambil jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Jalur (SBMPTN) UTBK. Penulis melaksanakan Pkl di BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru. Penulis melakukan penelitian dengan judul penelitian **Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Pekanbaru Provinsi Riau.**

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